



# JOB- & SKILL-BAROMETER

## BERUFSGRUPPE HUMAN RESOURCES

### 2019-2022

**Herausgeber**

---

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.  
Textkernel BV

# Management Summary

## Berufsgruppe Human Resources | 2019–2022

### HR-Personal ist gefragt wie nie – vor allem im Recruiting

- Unternehmen in Deutschland haben einen gesteigerten Bedarf an Human-Resources-Fachkräften. Nach einem sicherlich pandemiebedingten Rückgang im Jahr 2020 steigerte sich die Nachfrage im Jahr 2021 um fast ein Drittel gegenüber 2019. Dieser Trend setzt sich auch im Jahr 2022 fort (siehe Abbildung 1). Insbesondere im Recruiting zeigt sich ein steigender Bedarf (Abbildung 2). Ein Grund dafür könnte sein, dass die Unternehmen damit aktiv auf den bestehenden Arbeitskräftemangel reagieren.
- Nachdem insbesondere Personal im Bereich Recruiting und Personalmarketing gesucht wird, werden folglich auch Kompetenzen bzw. Qualifikationen in diesem Bereich vermehrt nachgefragt (Abbildung 6).
- Die wichtigsten Soft Skills für die Berufsgruppe Human Resources sind seit Jahren Kommunikation, Eigenmotivation und Teamarbeit (Abbildung 7).
- In allen HR-Berufsgruppen ist der Bedarf wachsend (Abbildung 2). Die Nachfrage nach HR-Fachkräften steigt branchenunabhängig (Abbildung 3).
- Die Nachfrage nach der Berufsgruppe HR steigt in allen Bundesländern. Auffällig ist, dass im Bundesland Berlin eine fast genauso hohe Nachfrage nach HR-Fachkräften besteht wie in den großen Ländern Bayern oder NRW (Abbildung 4).
- Entgegen dem Trend der Flexibilisierung werden in großer Anzahl die Stellen als Vollzeitstellen ausgeschrieben (Abbildung 5).

## Über den Job- & Skill-Barometer

Der von der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) und dem auf HR- und Recruiting-Technologie spezialisierten Unternehmen Textkernel herausgegebene Job- & Skill-Barometer zeigt auf Jahresbasis die Veränderungen der in Stellenanzeigen nachgefragten Jobs und der dort genannten Professional Skills sowie Soft Skills. Ziel des Barometers ist es, Trends und Entwicklungen für bestimmte Jobprofile zu erkennen und transparent zu machen. Dabei ist es wichtig, nicht nur die Nachfrage einzelner Berufsgruppen, sondern zugleich die jeweils geforderten Professional und Soft Skills zu betrachten. Der Job- & Skill-Barometer veröffentlicht in jedem Quartal die Daten einer der folgenden Berufsgruppen: Human Resources, IT, Marketing/Sales und Finance. Initiatoren und Herausgeber des Job- & Skill-Barometers sind die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) und Textkernel.

## Die Datenbasis

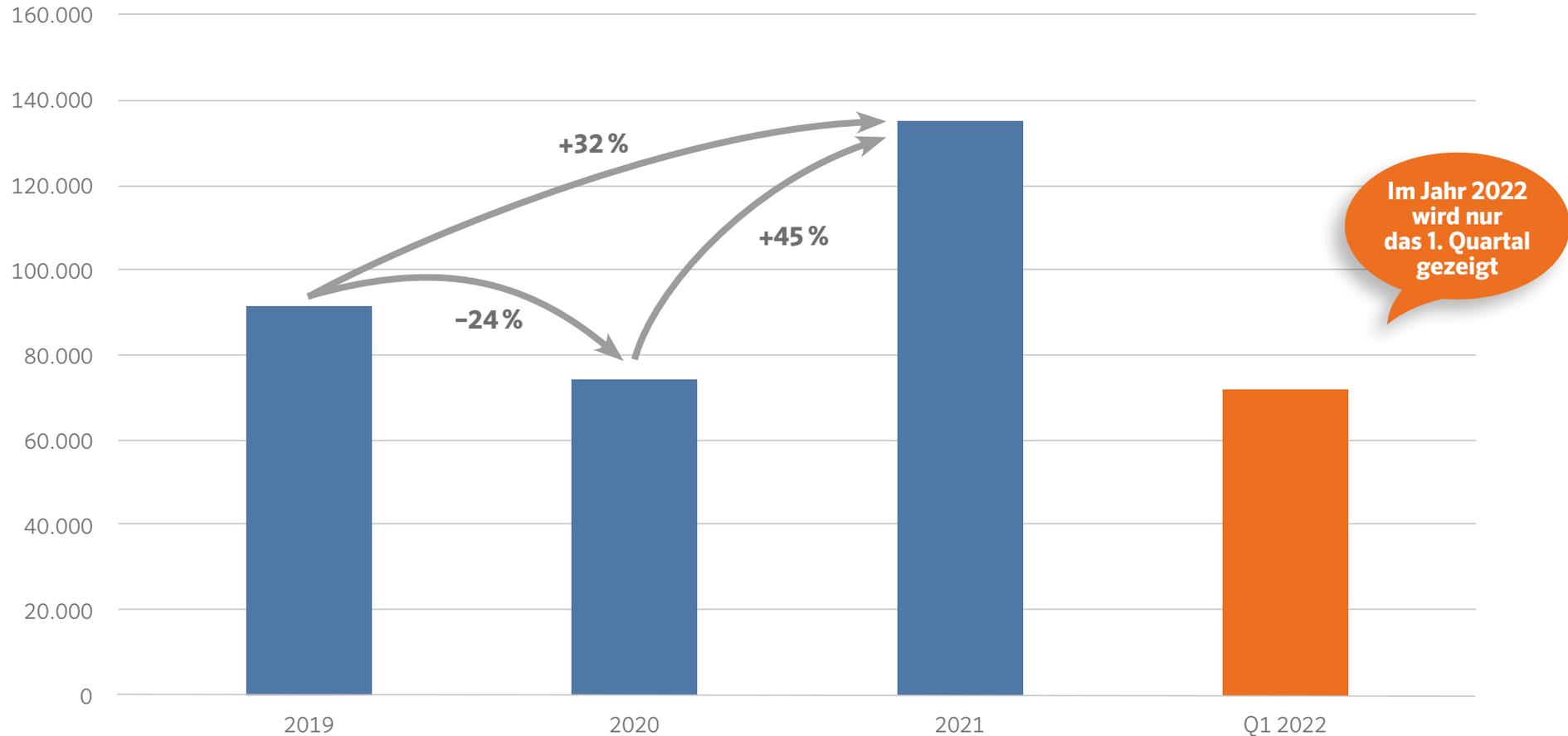
Die Daten stammen aus Jobfeed, dem Arbeitsmarkt-Analysewerkzeug des Unternehmens Textkernel. Jobfeed durchsucht das Internet täglich nach neuen Stellenanzeigen und macht diese auswertbar – u. a. in Bezug auf die darin verlangten Skills und Qualifikationen. Das Tool untersucht allein für Deutschland regelmäßig mehr als 68.000 Websites und hat seit 2011 bereits über 200 Millionen Stellenanzeigen gesammelt. Dabei bedient es sich modernster Machine-Learning-Algorithmen. Jobfeed ist in der Lage, die gefundenen Stellenanzeigen automatisch auf Duplikate zu überprüfen und so die Anzahl an Vakanzen und die Anzahl der dafür veröffentlichten Stellenanzeigen zu unterscheiden. Die vorliegende Veröffentlichung befasst sich mit der Anzahl der Vakanzen im deutschen Arbeitsmarkt zwischen 2019 und 2022.

## Ansprechpartner

Kai Helfritz, MBA  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)  
E-Mail [helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)

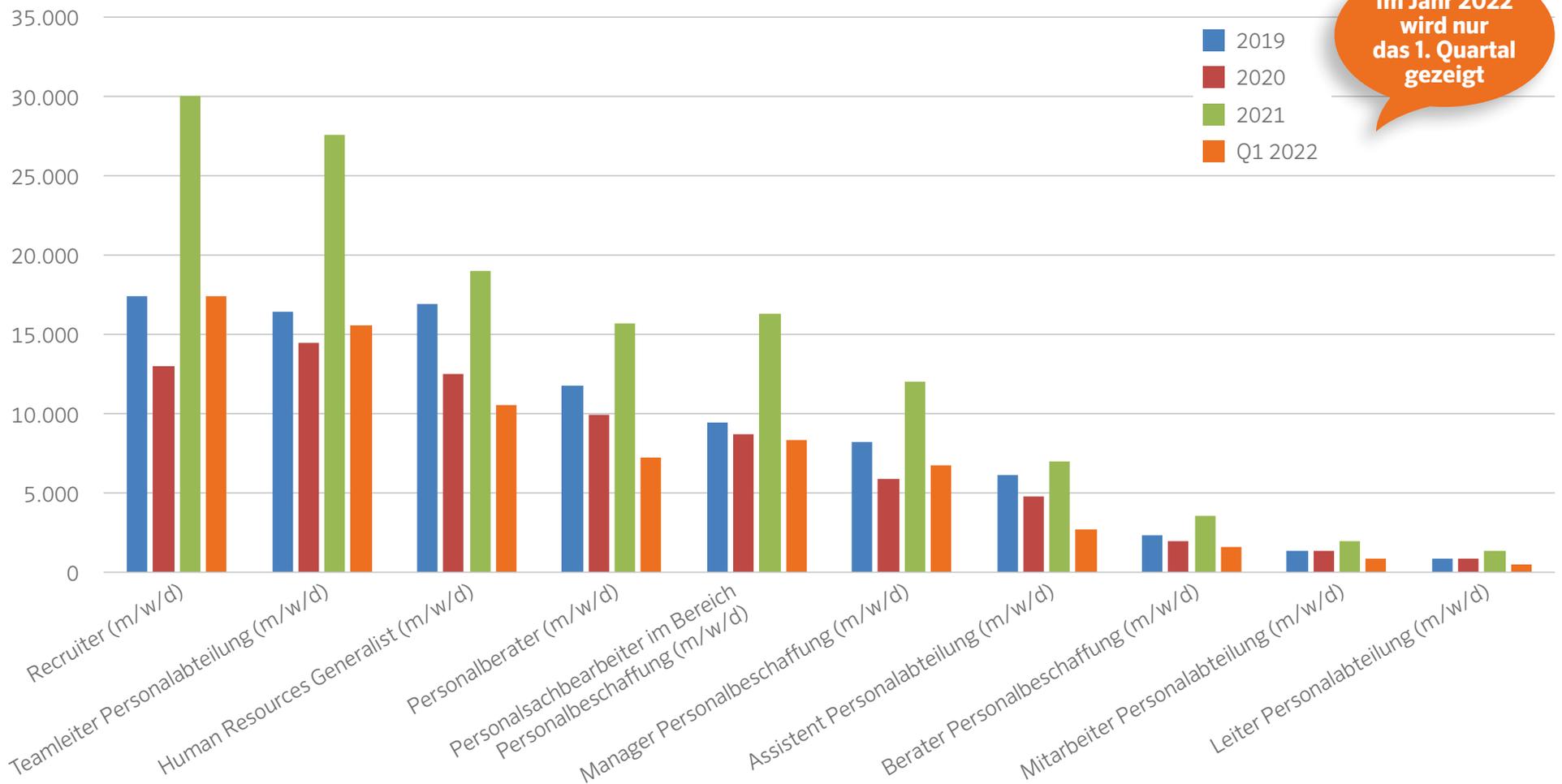
Stefan Knichel  
Textkernel BV  
E-Mail [knichel@textkernel.de](mailto:knichel@textkernel.de)

**Abbildung 1: Anzahl der Stellen in Deutschland für die Berufsgruppe Human Resources**



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern und Personaldienstleister. Die Studie analysiert die folgenden Berufe, die zusammen je nach Jahr etwa 80–90 % des Arbeitsmarkts HR ausmachen: Recruiter (m/w/d), Human Resources Generalist (m/w/d), Personalberater (m/w/d), Personalsachbearbeiter im Bereich Personalbeschaffung (m/w/d), Assistent Personalabteilung (m/w/d), Berater Personalbeschaffung (m/w/d), Mitarbeiter Personalabteilung (m/w/d), Teamleiter Personalabteilung (m/w/d), Manager Personalbeschaffung (m/w/d), Leiter Personalabteilung (m/w/d).

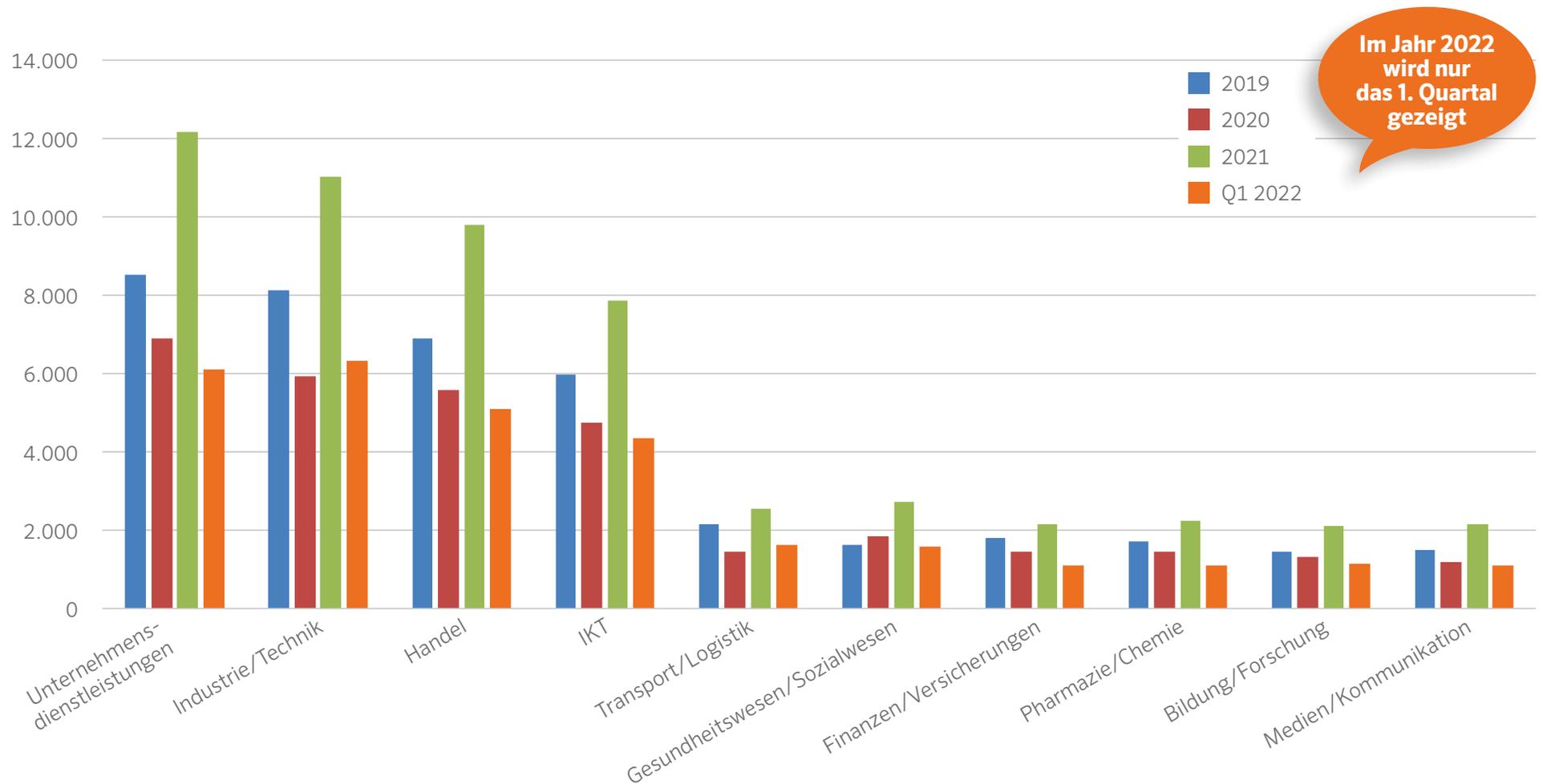
**Abbildung 2: Übersicht Stellen der einzelnen Fachrichtungen innerhalb der Berufsgruppe Human Resources**



Im Jahr 2022 wird nur das 1. Quartal gezeigt

Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister). Die Studie analysiert die folgenden Berufe, die zusammen je nach Jahr etwa 80-90% des Arbeitsmarkts HR ausmachen, siehe Abbildung 1.

**Abbildung 3: Anzahl Stellen in Deutschland für die Berufsgruppe Human Resources nach Branchen**

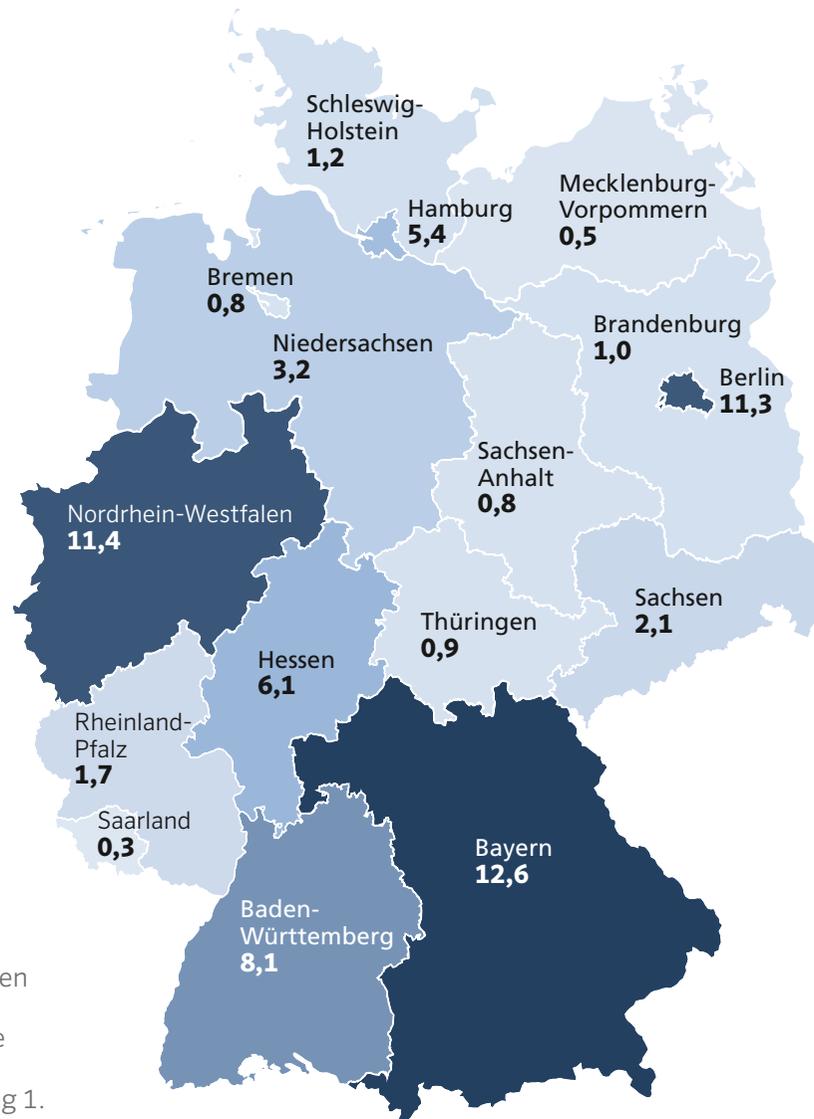


Im Jahr 2022 wird nur das 1. Quartal gezeigt

Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister). Die Studie analysiert die folgenden Berufe, die zusammen je nach Jahr etwa 80-90% des Arbeitsmarkts HR ausmachen, siehe Abbildung 1.

## Abbildung 4: Verteilung der Stellen Human Resources nach Bundesländern im Jahr 2021

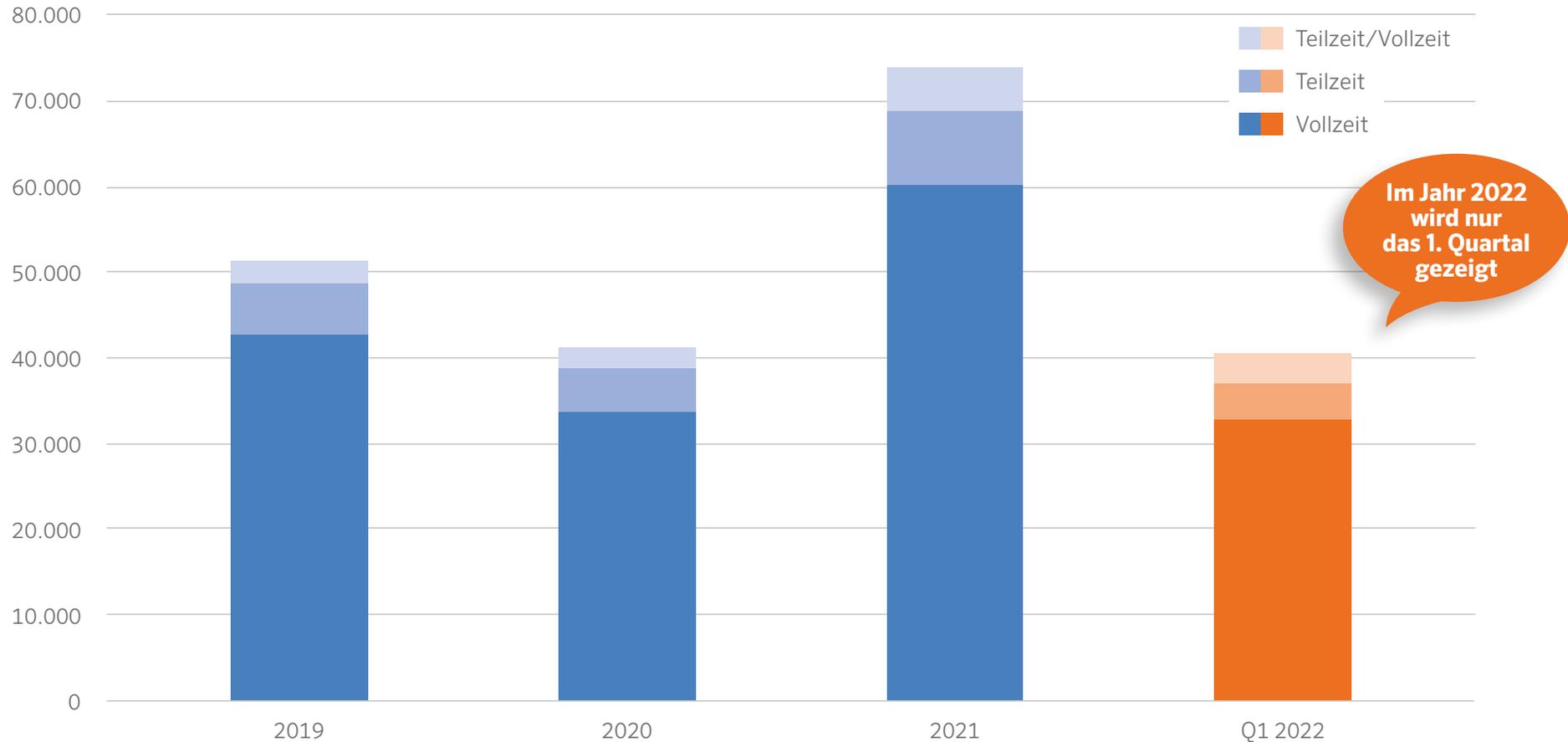
(in Tausend)



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister). Die Studie analysiert die folgenden Berufe, die zusammen je nach Jahr etwa 80-90% des Arbeitsmarkts HR ausmachen, siehe Abbildung 1.

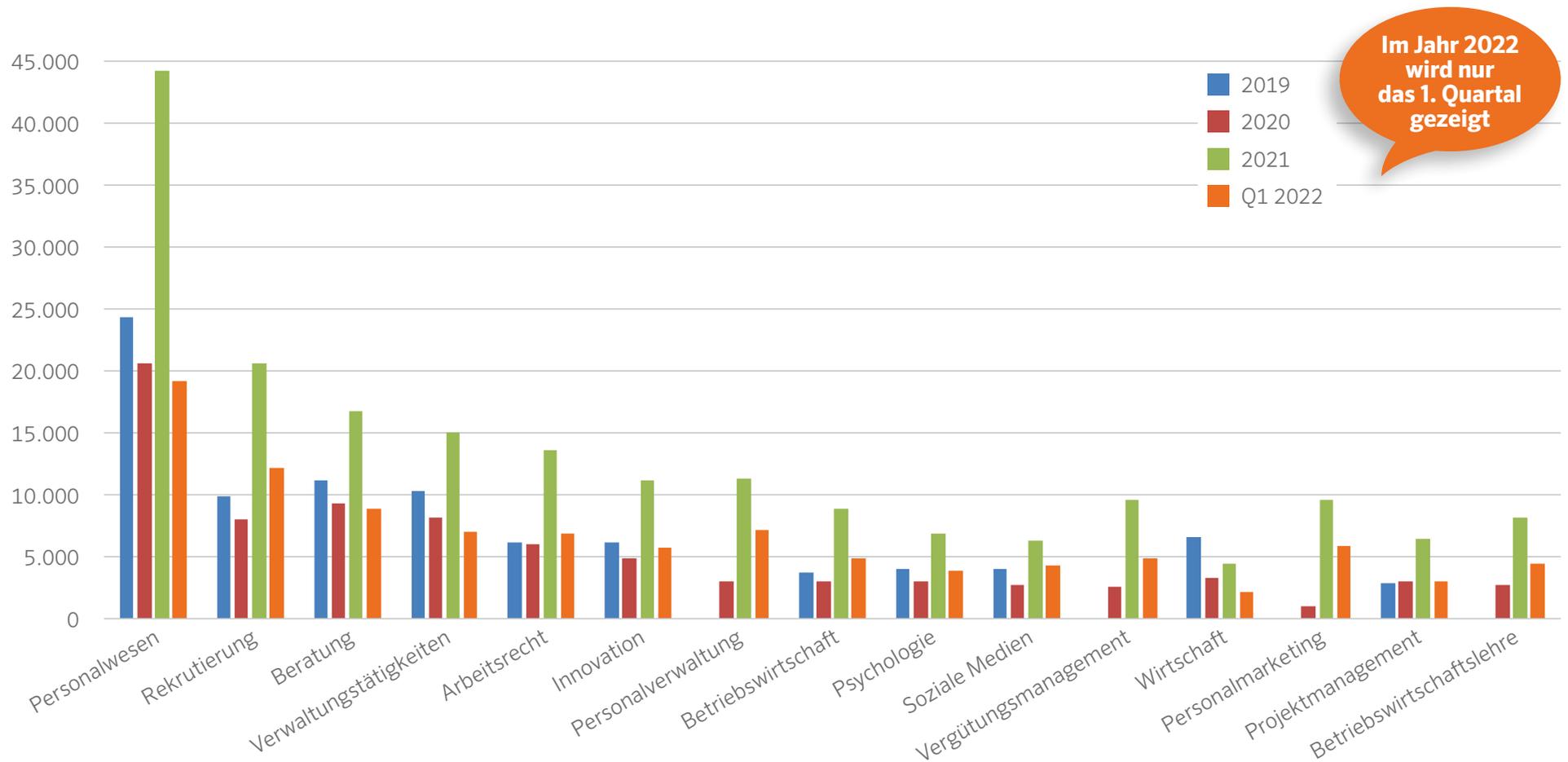
Unterstützt von Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

**Abbildung 5: Angebot Vollzeit/Teilzeit in der Berufsgruppe Human Resources laut Stellenzeigen**



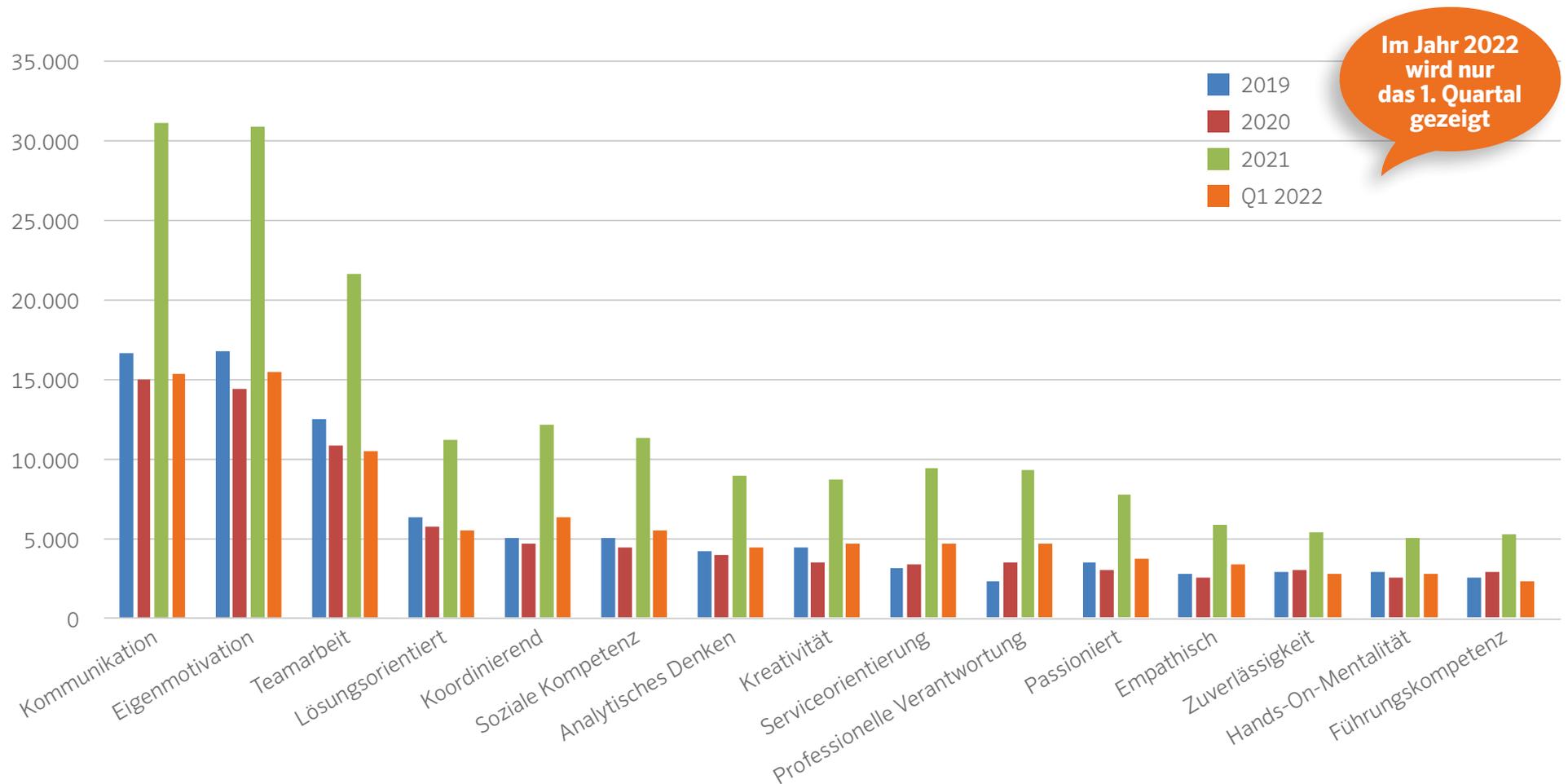
Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister). Die Studie analysiert die folgenden Berufe, die zusammen je nach Jahr etwa 80-90% des Arbeitsmarkts HR ausmachen, siehe Abbildung 1.

**Abbildung 6: Professional-Skills-Nachfrage für die Berufsgruppe Human Resources**



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister). Die Studie analysiert die folgenden Berufe, die zusammen je nach Jahr etwa 80-90% des Arbeitsmarkts HR ausmachen, siehe Abbildung 1.

Abbildung 7: Soft-Skill-Nachfrage für die Berufsgruppe Human Resources



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister). Die Studie analysiert die folgenden Berufe, die zusammen je nach Jahr etwa 80-90% des Arbeitsmarkts HR ausmachen, siehe Abbildung 1.

## Herausgeber des Job- & Skill-Barometers

### Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 **das** Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfahrungsaustausch-Gruppen, bieten diverse Veranstaltungsformate digital und in Präsenz an und bündeln in unseren Studien und Publikationen aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie unter [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de).

#### **Ansprechpartner:**

Kai Helfritz, MBA

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), Linkstraße 2, 10785 Berlin

E-Mail [helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)

### Textkernel

Textkernel gehört zu den Pionieren der KI-Branche. Seit über 20 Jahren übersetzt das Unternehmen modernes KI-Denken in anwenderfreundliche Technologien für Human Resources, insbesondere für die Personalbeschaffung. Textkernel unterstützt seine Kunden dabei, Menschen und Jobs besser zusammenzubringen. Über 2.500 Unternehmen, Personaldienstleister und HR-Software-Anbieter weltweit nutzen regelmäßig das Lebenslauf-Parsing, das semantische Searching & Matching sowie aktuelle Arbeitsmarktdaten des Unternehmens. 2001 als Ausgründung der Universität Amsterdam gestartet, stehen Innovationskraft sowie Forschung und Entwicklung nach wie vor im Kern des Handelns von Textkernel. Zudem steht das Unternehmen für Datensicherheit und Datenschutz: Textkernel ist ISO-27001-zertifiziert; seine Rechencenter für den deutschen Markt befinden sich in Düsseldorf.

#### **Ansprechpartner:**

Stefan Knichel

Textkernel, De-Saint-Exupéry-Straße 10, 60549 Frankfurt am Main

E-Mail [knichel@textkernel.de](mailto:knichel@textkernel.de)

## Impressum

**Job- & Skill-Barometer** Juni 2022

### Herausgeber

#### **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.**

Linkstraße 2  
10785 Berlin  
[www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

Kai Helfritz  
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.  
Linkstraße 2  
10785 Berlin  
[helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)

Fon 030 8145543-70

#### **Textkernel**

De-Saint-Exupéry-Straße 10  
60549 Frankfurt am Main  
[www.textkernel.de](http://www.textkernel.de)

#### **Copyright**

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.