



JOB- & SKILL-BAROMETER

BERUFSGRUPPE HUMAN RESOURCES

2019-2023

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
Textkernel BV

Job- & Skill-Barometer

Berufsgruppe Human Resources | 2019–2023

Nach einem starken Wachstum im Jahr 2021 und 2022 ist von einer Sättigung der Nachfrage im Arbeitsmarkt der Berufsgruppe Human Resources auszugehen.

- Nach einem starken Wachstum im Jahr 2022 ist auf Basis der Daten des ersten Quartals 2023 mit einer Sättigung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für die Berufsgruppe Human Resources zu rechnen (Abbildung 1).
- Im Jahr 2023 zeigen die Daten für das erste Quartal einen Rückgang der HR-Stellen. Im ersten Quartal 2023 waren insgesamt 45.812 Stellen für Personalmanager offen – verglichen mit knapp 49.000 Stellen im gleichen Zeitraum 2022 (Abbildung 3).
- Die Nachfrage nach HR-Fachkräften verteilt sich regional entsprechend der Größe und der Wirtschaftsleistung der einzelnen Bundesländer. Eine Ausnahme ist hier das Land Berlin, in dem es eine verhältnismäßig hohe Nachfrage nach Human Resources Fachleuten gibt, diese liegt auf dem gleichen Niveau wie im Bundesland Baden-Württemberg (Abbildung 10).
- Von 2021 auf 2022 ist ein deutlicher Anstieg von Human Resources Stellenanzeigen zu erkennen, die ausdrücklich Remote-Arbeit anbieten (Abbildung 6).
- Der Anteil der einzelnen Branchen innerhalb der Berufsgruppe Human Resources ist über die letzten 5 Jahre nahezu unverändert, mit den Branchen Industrie/Technik, Unternehmensdienstleistungen und Handel an der Spitze (Abbildung 4).
- Der Bedarf an Human Resources Fachleuten in großen Unternehmen steigt im Untersuchungszeitraum (2019–2023) an, während kleine und mittelständische Unternehmen weniger Human Resources Stellen ausschreiben (Abbildung 5).

- Innerhalb der Top 10 IT-Skills für Human Resources ist zu beobachten, dass Microsoft Office-Anwendungen nach wie vor stark nachgefragt werden (Abbildung 7).
- IT-Skills wie Data Analytics und agile Methoden werden auf niedrigem Niveau nachgefragt, eine Steigerung ist kaum zu erkennen (Abbildung 7).
- Die wichtigsten Professional-Skills sind in den Stellenanzeigen seit Jahren ähnlich, beispielsweise Personalwesen, Recruiting, Beratung und Verwaltungstätigkeiten (Abbildung 8).
- Die wichtigsten Soft-Skills in Human Resources Stellenanzeigen bleiben wie in den vergangenen Jahren Kommunikation, Eigenmotivation und Teamarbeit (Abbildung 9).

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 Skills. Ziel des Barometers ist es, Trends und Entwicklungen für bestimmte Jobprofile aufzuzeigen und transparent zu machen. Hierfür ist es wichtig, nicht nur die Nachfrage nach einzelnen 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

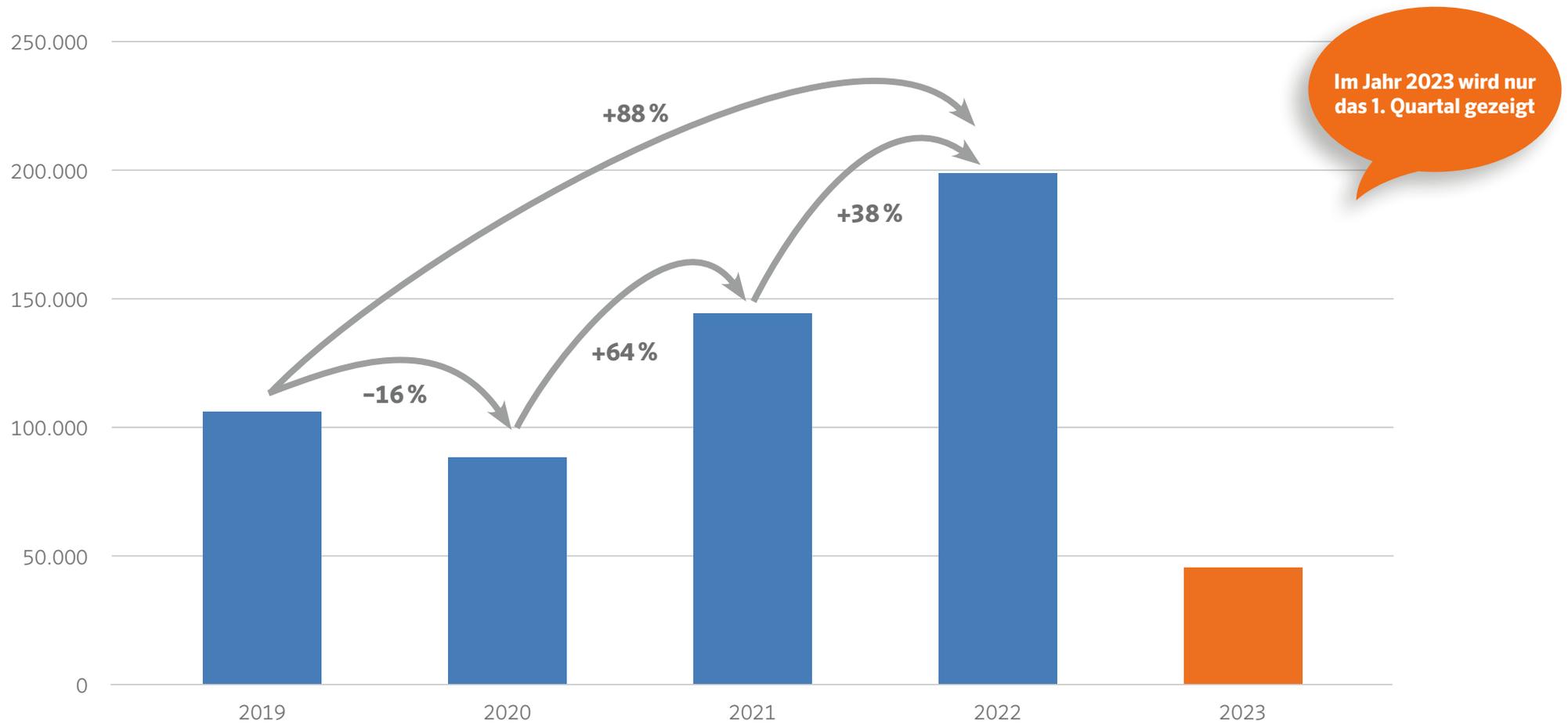
Die Daten stammen aus Jobfeed, dem Arbeitsmarkt-Analysewerkzeug des Unternehmens Textkernel. Jobfeed durchsucht das Internet täglich nach neuen Stellenanzeigen und macht diese auswertbar – u. a. in Bezug auf die darin verlangten Skills und Qualifikationen. Das Tool untersucht allein für den deutschen Arbeitsmarkt über 380 Millionen Stellenanzeigen, erfasst auf über 260.000 Webseiten. 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 2023.

Ansprechpartner

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

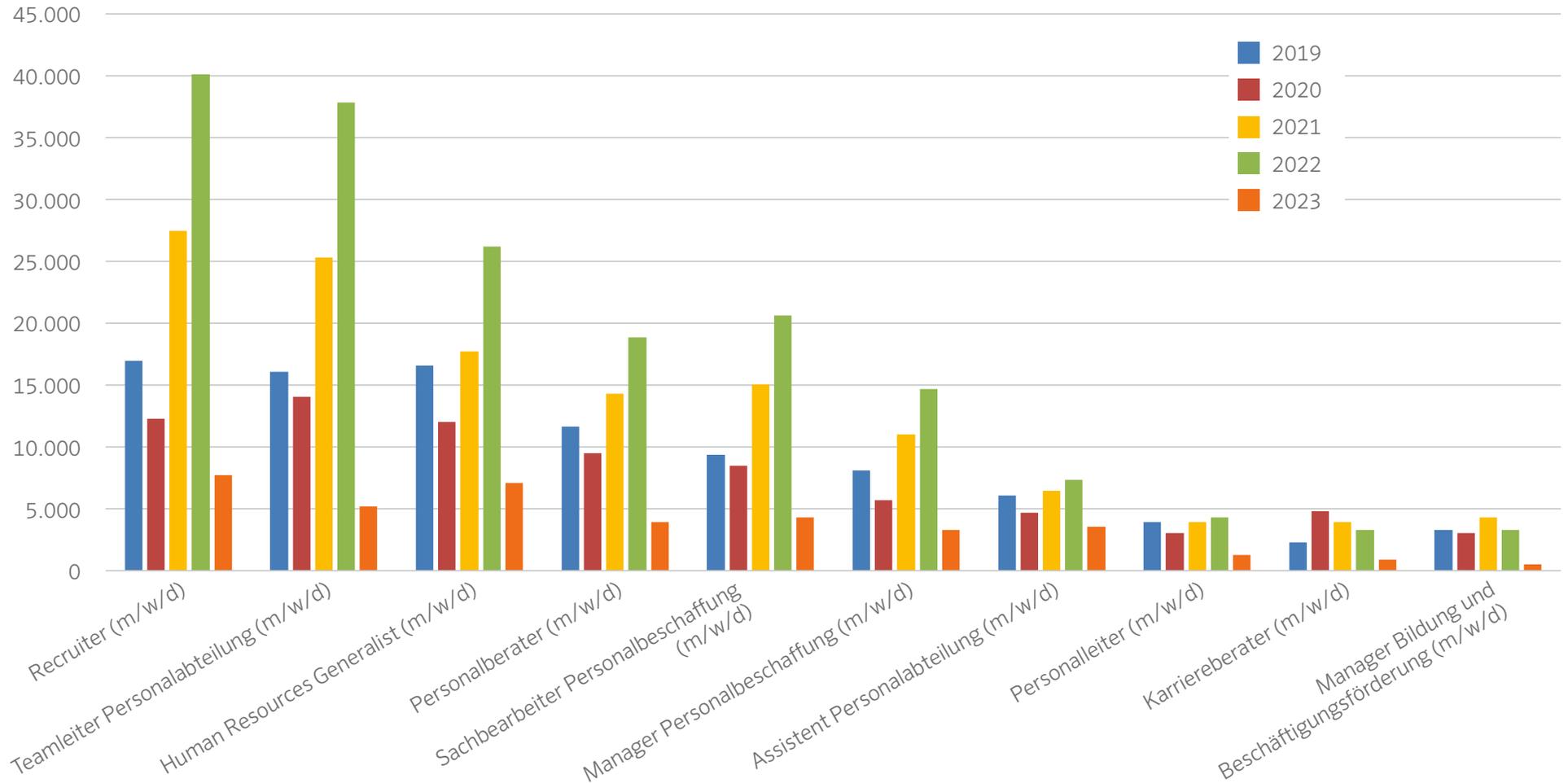
Stefan Knichel
Textkernel BV
E-Mail knichel@textkernel.de

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



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern und Personaldienstleistern.

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



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern und Personaldienstleistern.

Abbildung 3: Anteil der Stellenanzeigen bestimmter Berufe innerhalb der Berufsgruppe Human Resources

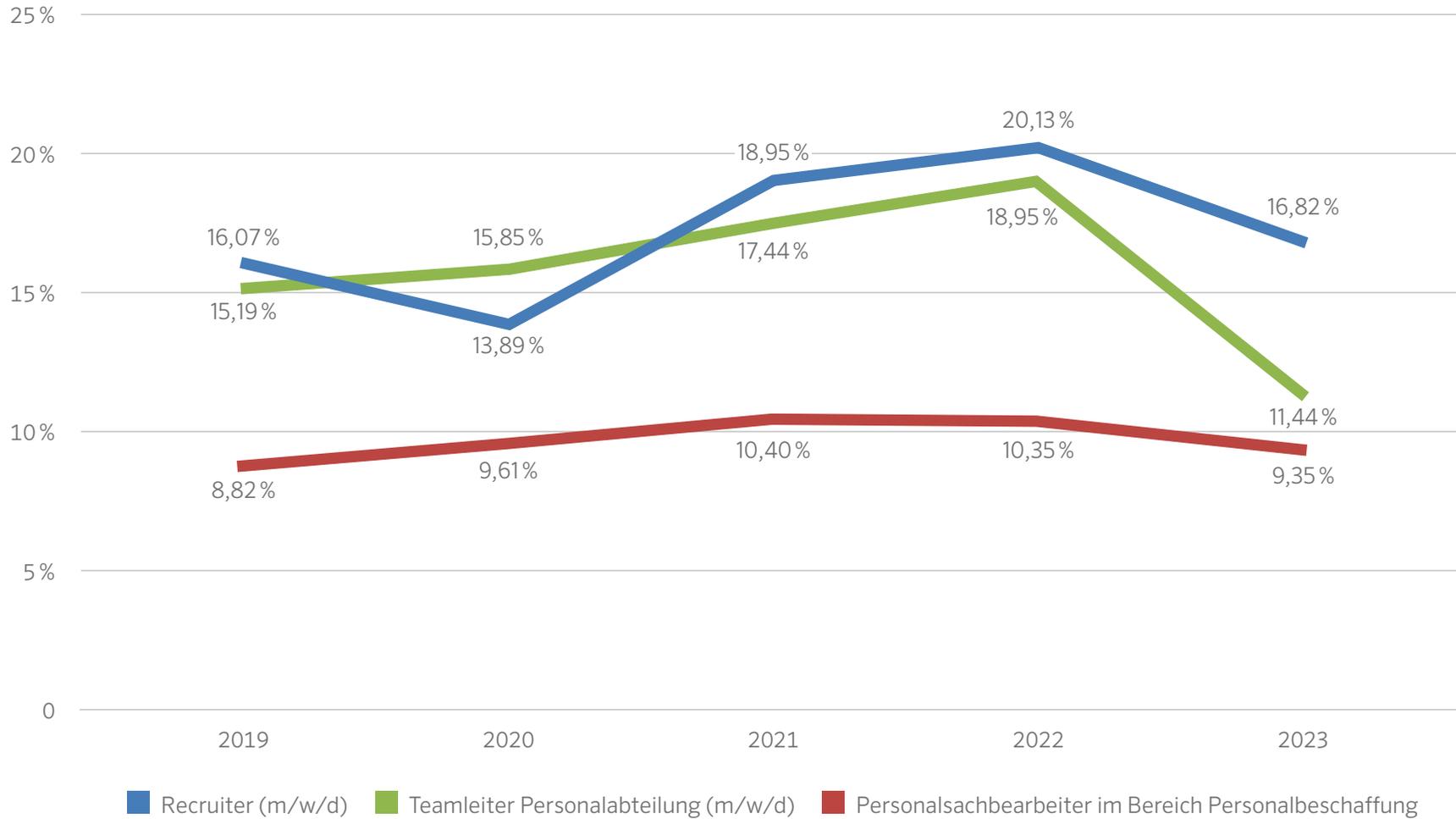
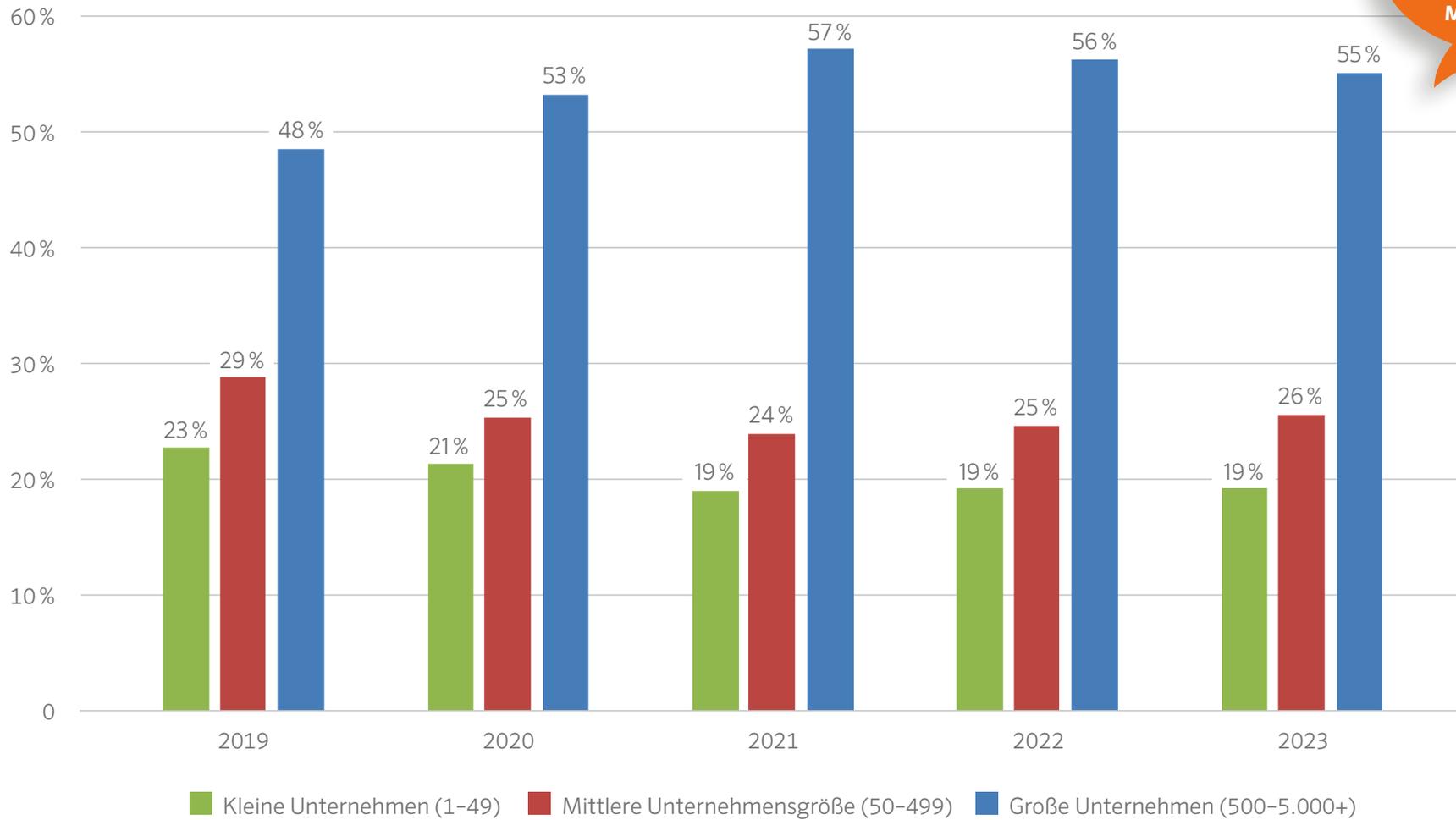


Abbildung 4: Anteil der einzelnen Branchen innerhalb der Berufsgruppe Human Resources

Branche	Jahr				
	2019	2020	2021	2022	2023
Industrie/Technik	15%	13%	14%	15%	17%
Unternehmensdienstleistungen	15%	14%	15%	15%	12%
Handel	13%	17%	13%	12%	12%
IKT	11%	10%	10%	10%	9%
Gesundheitswesen/Sozialwesen	4%	5%	4%	5%	5%
Transport/Logistik	4%	3%	4%	4%	4%
Bildung/Forschung	4%	4%	4%	4%	4%
Finanzen/Versicherungen	4%	4%	3%	3%	3%
Behörde/Gemeinnützig	3%	4%	3%	3%	4%
Pharmazie/Chemie	3%	3%	3%	3%	3%

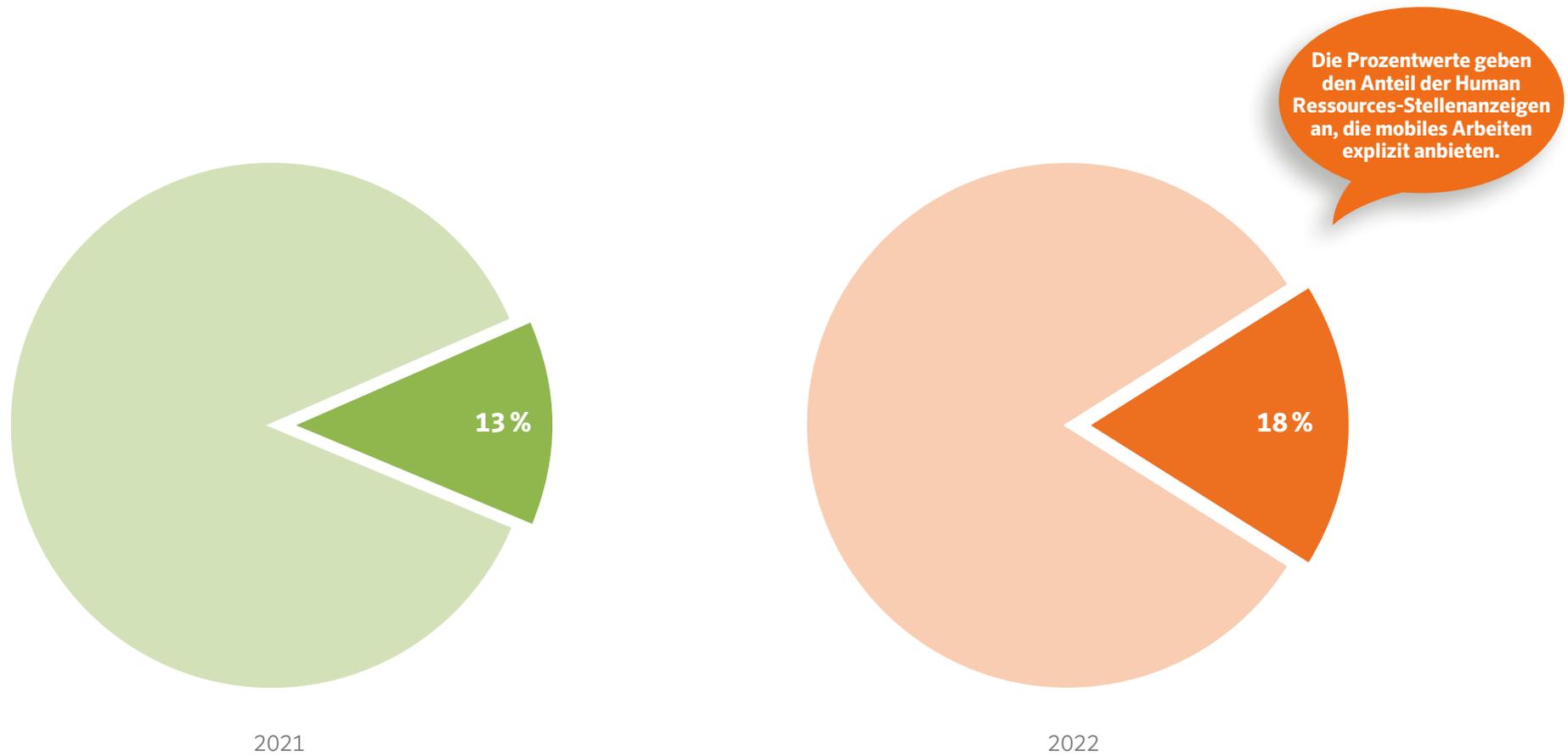
Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister).

Abbildung 5: Bedarf nach Unternehmensgröße für die Berufsgruppe Human Resources



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister).

Abbildung 6: Angebot Fernarbeit/mobiles Arbeiten in Human Resources Stellenanzeigen



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister).

Abbildung 7: Top IT-Skills für die Human Resources

IT-Kenntnisse	Jahr				
	2019	2020	2021	2022	2023
Microsoft Office	31%	30%	34%	34%	37%
Microsoft Excel	10%	11%	13%	12%	12%
Microsoft Powerpoint	5%	5%	6%	5%	6%
SAP Applications	2%	5%	6%	6%	6%
Microsoft Word	4%	5%	5%	5%	5%
Datenbanken	3%	3%	4%	3%	3%
Informatik	0%	1%	4%	4%	5%
Microsoft Outlook	2%	2%	3%	3%	3%
Data Analysis	2%	2%	3%	2%	2%
Agile Methodologie	2%	2%	3%	2%	1%

Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister).

Abbildung 8: Top Professional-Skills für die Berufsgruppe Human Resources

Professional-Skills	Jahr				
	2019	2020	2021	2022	2023
Personalwesen	43 %	42 %	53 %	46 %	50 %
Rekrutierung	16 %	15 %	25 %	29 %	29 %
Beratung	22 %	22 %	23 %	24 %	22 %
Verwaltungstätigkeiten	18 %	17 %	19 %	17 %	18 %
Arbeitsrecht	11 %	12 %	17 %	17 %	17 %
Innovation	11 %	10 %	14 %	14 %	16 %
Betriebswirtschaft	7 %	6 %	11 %	12 %	13 %

Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister).

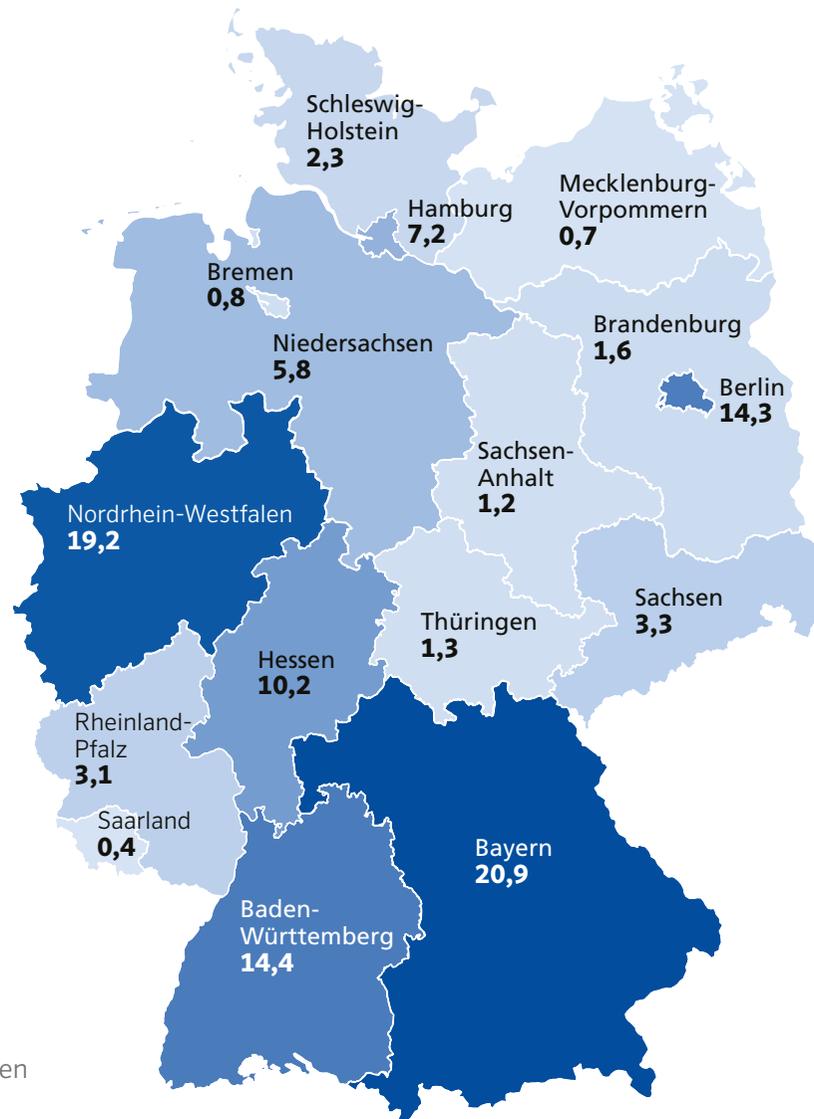
Abbildung 9: Top Soft-Skills für die Berufsgruppe Human Resources

Soft-Skills	Jahr				
	2019	2020	2021	2022	2023
Kommunikation	31%	33%	41%	41%	43%
Eigenmotivation	31%	32%	40%	41%	43%
Teamarbeit	24%	30%	30%	28%	32%
Soziale Kompetenz	10%	15%	16%	15%	15%
Koordinierend	9%	10%	16%	17%	16%
Lösungsorientiert	12%	12%	15%	15%	16%
Analytisches Denken	8%	9%	12%	12%	10%
Kreativität	8%	8%	11%	12%	12%
Professionelle Verantwortung	4%	9%	12%	12%	13%
Serviceorientierung	6%	7%	12%	12%	11%

Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister).

Abbildung 10: Verteilung der Stellen Human Resources nach Bundesländern im Jahr 2022

(in Tausend)



Zugrunde liegen die offenen Stellen bei direkten Arbeitgebern (ohne Personaldienstleister).

Unterstützt von Bing
© GeoNames, Microsoft, TomTom

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.

Ansprechpartner:

Kai H. Helfritz, MBA

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

E-Mail helfritz@dgfp.de

Textkernel

Textkernel gehört zu den Pionieren der KI-Branche. Seit über 22 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

Impressum

Job- & Skill-Barometer Berufsgruppe Human Resources Juni 2023

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Linkstraße 2
10785 Berlin
www.dgfp.de

Kai H. Helfritz, MBA
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
Linkstraße 2
10785 Berlin
helfritz@dgfp.de

Fon 030 8145543-70

Textkernel

De-Saint-Exupéry-Straße 10
60549 Frankfurt am Main
www.textkernel.de

Fon 069 506028180

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.