DGFP

HTWK Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig

WOLL MILCH SAU Jobspreader

Recruiting-Strukturen – ein Benchmark

Studie 2025

inklusive Daten aus 2022 und 2023

Inhaltsverzeichnis

Kapitel	SEITE
Vorwort & Executive Summary	4
Ergebnisse	
Teilnehmende	9
Organisationsstrukturen	17
Recruitingmethoden & Kennzahlen	30
Autoren & Partner	40
Glossar & Rechtliches/Nutzungsbedingungen	43

Vorwort &
Executive Summary

Vorwort

Engpässe beim Recruiting von qualifizierten Fachkräften sowie Spezialistinnen und Spezialisten werden auch aufgrund zunehmender geopolitscher Unsicherheiten und schwankender Märkte auch 2025 ein fester Bestandteil des Alltags bleiben. Unbesetzte Schlüsselpositionen stellen Recruiter:innen weiterhin vor erhebliche Herausforderungen. OM verhindern bestehende Strukturen und begrenzte Ressourcen eine flexible und zugleich professionelle Anpassung des Recruitings an die jeweilige Lage. Um diese Strukturen besser zu beschreiben und aktiv gestalten zu können, bieten die hier vorgelegten Kennzahlen und Benchmarks eine wertvolle Orientierungshilfe.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Partner Wollmilchsau GmbH, die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGfP) auch in diesem Jahr entschieden, ein qualitatives und quantitatives Benchmarking für Recruiting-Organisationen in Unternehmen durchzuführen. Nach den beiden Erhebungen 2022 und 2023 liegt nun die dritte Auflage der Studie vor.

Die Analyse fokussiert sich auf die Organisation und Strukturen im Recruiting, den Recruitingprozess, den Stellenwert verschiedener Hiring-Cluster, die eingesetzten Personen und Methoden, den Zeitaufwand für einzelne Tätigkeiten in den verschiedenen Recruitingphasen, die genutzten Kennzahlen zur Steuerung des Recruitings sowie die gegenwärtig und in Zukunft nötigen Kompetenzen bei Recruiter:innen. Dabei wurden die Unternehmensgröße und der organisatorische Aufbau der Personalbereiche der Befragten berücksichtigt.

Im Rahmen dieser Studie wurden von März bis Ende Juli 2025 insgesamt 736 Personen in HR-Funktion online befragt.

Hinweis: In dieser Studie wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet.

Executive Summary

Recruiting-Strukturen – ein Benchmark 2025

Einleitung

Nach unseren Erhebungen in den Jahren 2022 und 2023 zeigen auch die aktuellen Ergebnisse aus 2025 die relevanten Entwicklungen im Recruiting deutscher Unternehmen. Die Daten geben differenzierte Einblicke in Strukturen, Prozesse und Herausforderungen und verdeutlichen, wie sich Organisationen – abhängig von Unternehmensgröße und HR-Struktur – unterschiedlich aufstellen. Dabei wird sichtbar, welche Methoden, Kennzahlen und Kompetenzen in der Praxis entscheidend sind. Besonders markant zeigt sich der zunehmende Einfluss datenbasierter Steuerung, strategischer Personalplanung sowie neuer Technologien, insbesondere Künstlicher Intelligenz (KI). Die Studie bietet Unternehmen damit eine fundierte Orientierung, um ihre Recruiting-Strategien einzuordnen und gezielt weiterzuentwickeln; bis hin zu einem ersten Marktüberblick von Bewerbermanagementsystemen.

Strukturen der Recruiting-Organisation

Seit 2022 nimmt die Zahl eigenständiger Recruiting-Einheiten kontinuierlich zu: Während 2022 lediglich 60 % der Befragten über eine eigene Recruiting-Abteilung verfügten, waren es 2023 bereits 62 % und 2025 schließlich 65 %. Dieser Trend deutet auf eine nachhaltige Institutionalisierung des Recruitings als eigenständiger Unternehmenseinheit hin. Dabei ist auch das HR-Organisationsmodell entscheidend: nur 49% der Unternehmen, welche als Organisationsform das Personalreferentenmodell haben, nutzen eine eigenständige Recruiting-Organisation; dagegen nutzen 81% der befragten Unternehmen, die das HR 3-Säulen Modell haben, eine eigenständige Recruiting-Organisation; bei Unternehmen, die eine Mischform nutzen, sind es immerhin noch 61%.

Parallel dazu geht der Einsatz von HR-Generalisten zurück: von 38 % im Jahr 2023 auf 32 % im Jahr 2025. Nur 2 % der Unternehmen haben in 2025 ihr gesamtes Recruiting an externe RPO-Provider ausgelagert; immerhin 11 % nutzen RPO-Modelle selektiv für spezifische Berufsgruppen.

Personelle Ausstattung

Die Personalausstattung im Recruiting, Active Sourcing sowie Personalmarketing und Employer Branding variiert erwartungsgemäß mit der Unternehmensgröße und den jeweiligen Rekrutierungszielen.

Unabhängig von der Unternehmensgröße haben 18 Prozent der Befragten 0,5 bis 1 Vollzeitäquivalente (Full Time Equivalent, FTE) im Recruiting beschäftigt, 27 Prozent 1,5 bis 3 FTE, 19 Prozent 3,5 bis 5 FTE und 15 Prozent sogar 6 bis 10 FTE.

Ein Recruiter betreut aktuell im Durchschnitt 16 offene Positionen parallel und verantwortet jährlich 47 Besetzungen. Im Vergleich zu 2023 ist die Anzahl paralleler Vakanzen gesunken (19), während die jährlichen Besetzungen leicht gestiegen sind (44). Weiterhin zeigt sich in den Zahlen ein Skalierungseffekt: Mit steigender Unternehmensgröße erhöht sich die Zahl der von einzelnen Recruitern betreuten Positionen.

Executive Summary

Strategische Personalplanung und Marktdaten

Über die Hälfte der (52 %) der Befragten verfügen über eine strategische Personalplanung. Davon berücksichtigen 23 % die Priorisierung von Vakanzen, bei 61 % erfolgt die Planung in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen. Die strategische Personalplanung ist der richtige Weg, um zukunftsfähig zu bleiben; ebenso ist es richtig hierbei intensiv sich mit den Fachabteilungen auszutauschen.

In 2025 führen bisher nur 54 % ein systematisches Marktscreening im Recruiting durch – dieses wird immer relevanter, da man ohne ein Marktscreening schwerlich Prognosen zum Erfolg der geplanten Recruiting-Ziele erreichen kann. Dies ist auch ein Hinweis auf verbreitete Defizite bei der Nutzung datenbasierter Entscheidungsgrundlagen.

Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

Der Einsatz von KI ist mittlerweile flächendeckend etabliert: 90 % der Befragten nutzen KI-Tools bei der Erstellung von Stellenanzeigen. Zunehmend kommt KI auch in der Vorbereitung von Interviewfragen zum Einsatz. Fähigkeiten im Umgang und zur Nutzung von KI werden von den Befragten als künftig wichtigste Kompetenz im Recruiting eingeschätzt. Es ist somit davon auszugehen, dass KI sich in seinen Einsatzgebieten im Recruiting weiterverbreiten wird, dies erfordert wiederum besondere Skills, u.a. schon aufgrund der Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der EU AI Act.

Methoden im Recruiting

Hinsichtlich der Methoden bleibt das Bild stabil: Jobbörsen sind weiterhin der wichtigste Recruiting-Kanal, gefolgt von Mitarbeiterempfehlungsprogrammen und Active Sourcing. Trotz der Bedeutung des Active Sourcings setzen jedoch 39 % der Unternehmen hierfür kein eigenes Personal ein, eine vergebene Chance.

Kennzahlen und Steuerung

Bei den Kennzahlen dominiert die Time-to-Hire, die von fast 74 % erhoben wird – obgleich sie lediglich von 39 % als besonders relevant bewertet wird. Cost-per-Hire wird zwar häufig als wünschenswert angegeben, jedoch vergleichsweise selten gemessen. Besonders auffällig ist die geringe Nutzung der Kennzahl Cost-of-Vacancy (9 %), die gleichzeitig von 53 % der Befragten als relevant erachtet wird – ein klares Indiz ein für ungenutztes Steuerungspotenzial. 28 % der Unternehmen werten ihre KPIs monatlich aus, weitere 28 % quartalsweise. Wenn man datenbasiert steuern möchte, ist die regelmäßige Auswertung essenziell.

Executive Summary

Zukunftskompetenzen im Recruiting

Für die Zukunft erachten die Befragten insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Social Media, Personalmarketing und Employer Branding sowie Erfahrungen im Recruiting, Active Sourcing/Direktansprache als zentrale Erfolgsfaktoren.

Markt für Bewerbermanagementsysteme

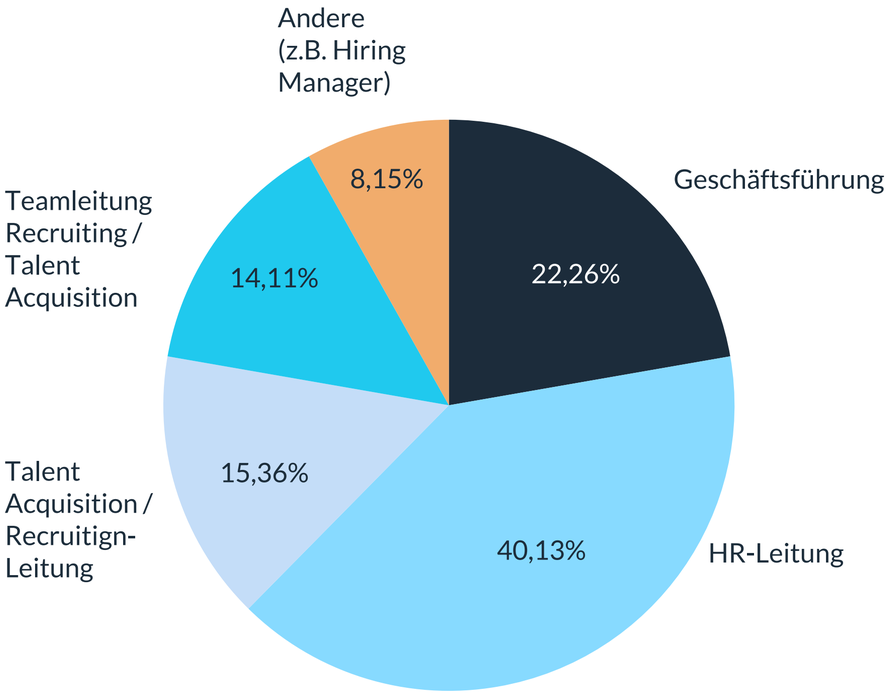
Der Markt für Bewerbermanagementsysteme bleibt hoch fragmentiert. Lediglich vier Anbieter – SAP SuccessFactors, Softgarden, Personio und rexx – überschreiten einen Marktanteil von 5 % und mehr aus, zwischen 3 und 4 Prozent liegt der Marktanteil der Anbieter Workday, BITE, Onlyfy und Umantis.

Betrachtet man die Markanteile jeweils nach dem HR-Organisationsmodell, ist auffällig, das 31% der Unternehmen, die das HR Business Partner Modell nutzen, SAP Success Factors bevorzugen; 13% der Unternehmen nutzen SAP, die eine Mischform nutzen; bei Unternehmen, die das Personalreferentenmodell haben, ist der Marktführer Softgarden mit 13%. Bei Unternehmen, die bis zu 49 externe Neueinstellungen im Jahr machen, ist Personio mit 12% Marktführer, bei Unternehmen, die zwischen 50 und 199 externe Neueinstellungen im Jahr machen, ist wiederum SAP Success Factors mit 15% Marktführer; betrachtet man die Unternehmen, die mehr als 200 externe Neueinstellungen im Jahr machen, ist Softgarden mit 23% Marktführer.

Teilnehmende

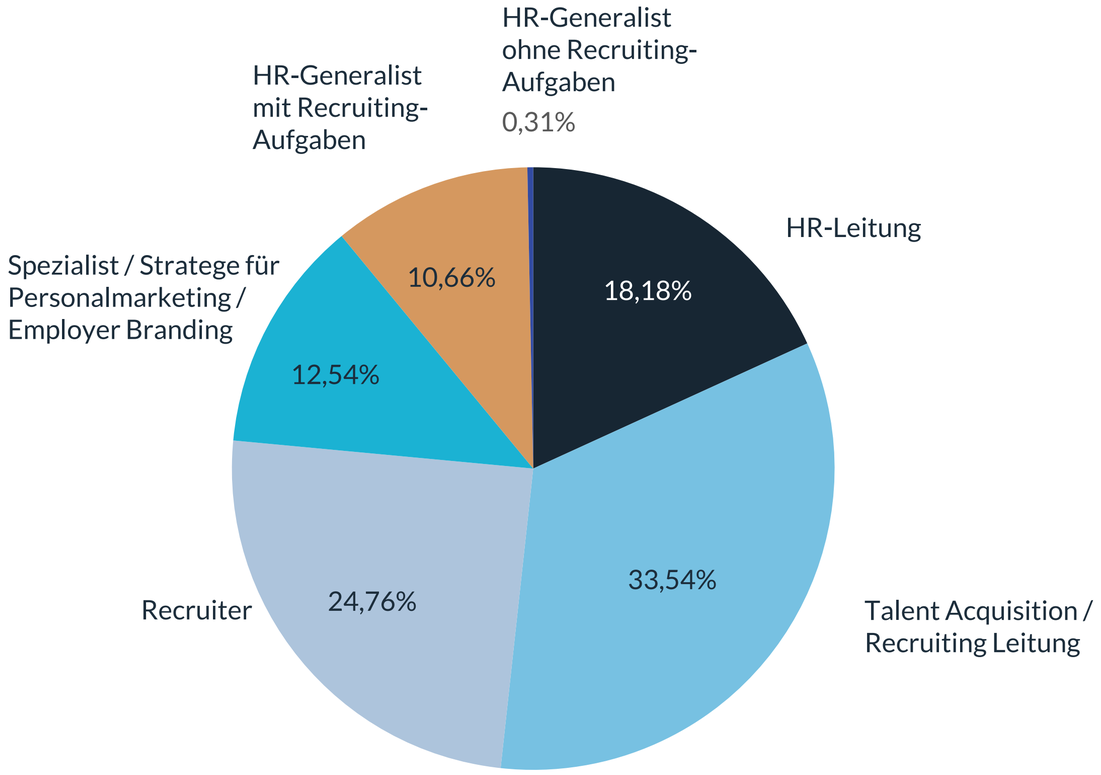
Teilnehmende

An welche Funktion reportest du in deiner Rolle?



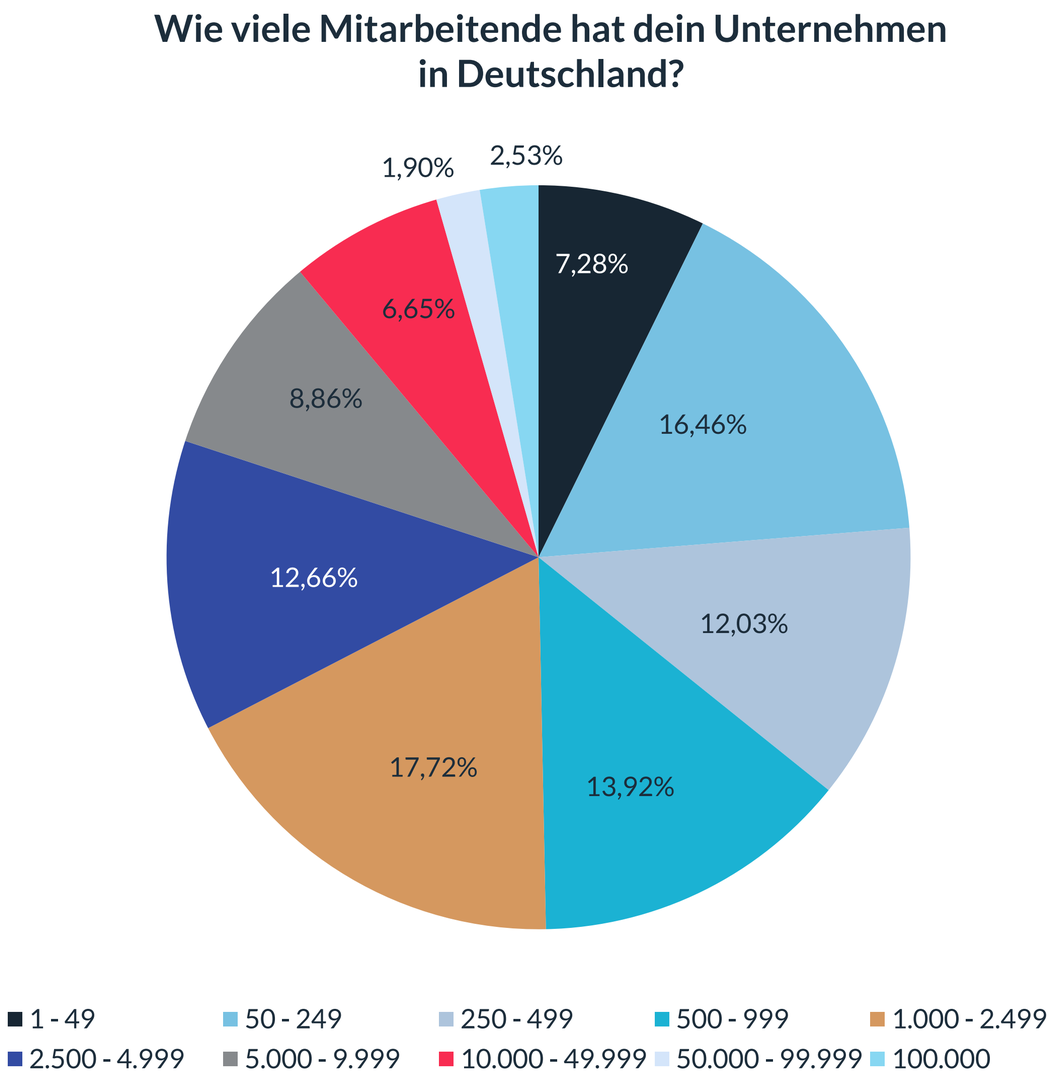
n = 319 Teilnehmende

Welche Rolle beschreibt deine Funktion am treffendsten?



n = 319 Teilnehmende

Teilnehmende

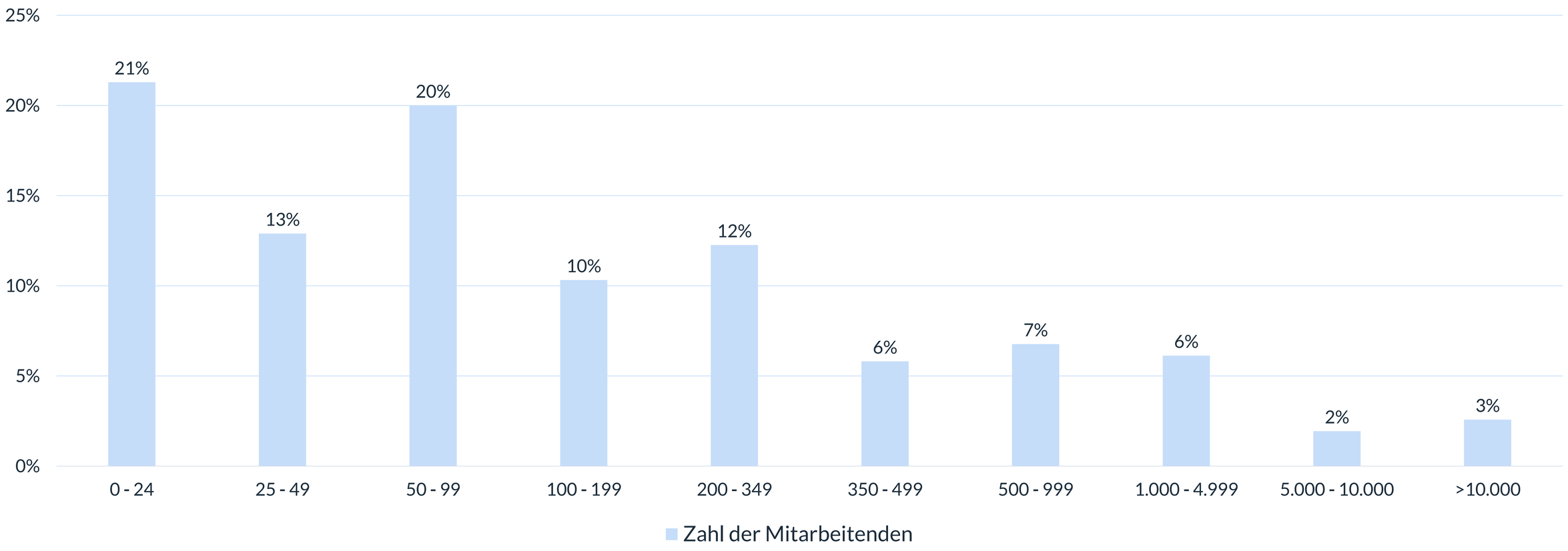


n = 316 Teilnehmende

(Externe) Neu-Einstellungen nach Mitarbeiterzahl

Wie viele (externe) Neu-Einstellungen macht dein Unternehmen pro Jahr in Deutschland?

21 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen 0 bis 24 (externe) Neueinstellungen plant. 10 Prozent stellen tatsächlich zwischen 100 und 199 neue Mitarbeiter ein. Drei Prozent liegt sogar bei über 10.000 Neueinstellungen pro Jahr.

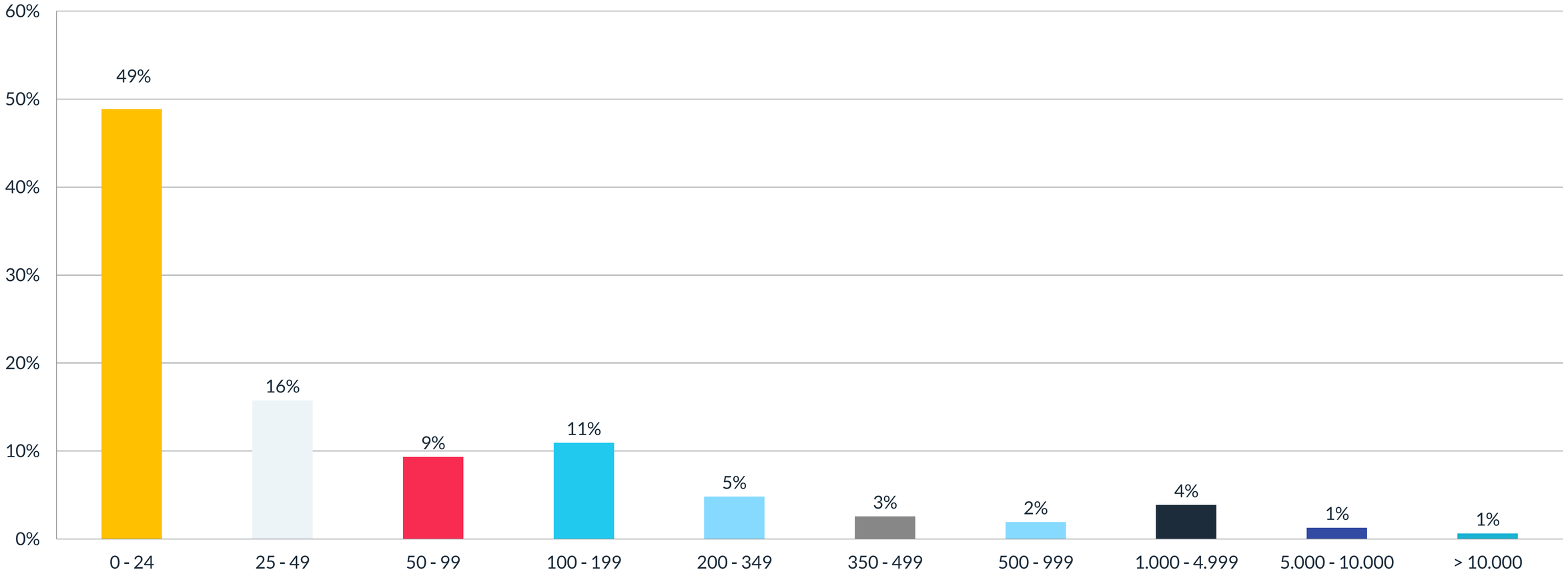


n = 310 Teilnehmende

Interne Neu-Einstellungen nach Mitarbeiterzahl

Wie viele interne Neu-Einstellungen macht dein Unternehmen pro Jahr in Deutschland?

Bei dieser Frage geht es um interne Besetzungen, also Versetzungen innerhalb eines Unternehmens. Fast 50 Prozent der Befragten gaben an, dass sie im vergangenen Jahr 0 bis 24 Stellen innerhalb ihres Unternehmens besetzen konnten.
16 Prozent konnten sogar 25 bis 49 Stellen besetzen.

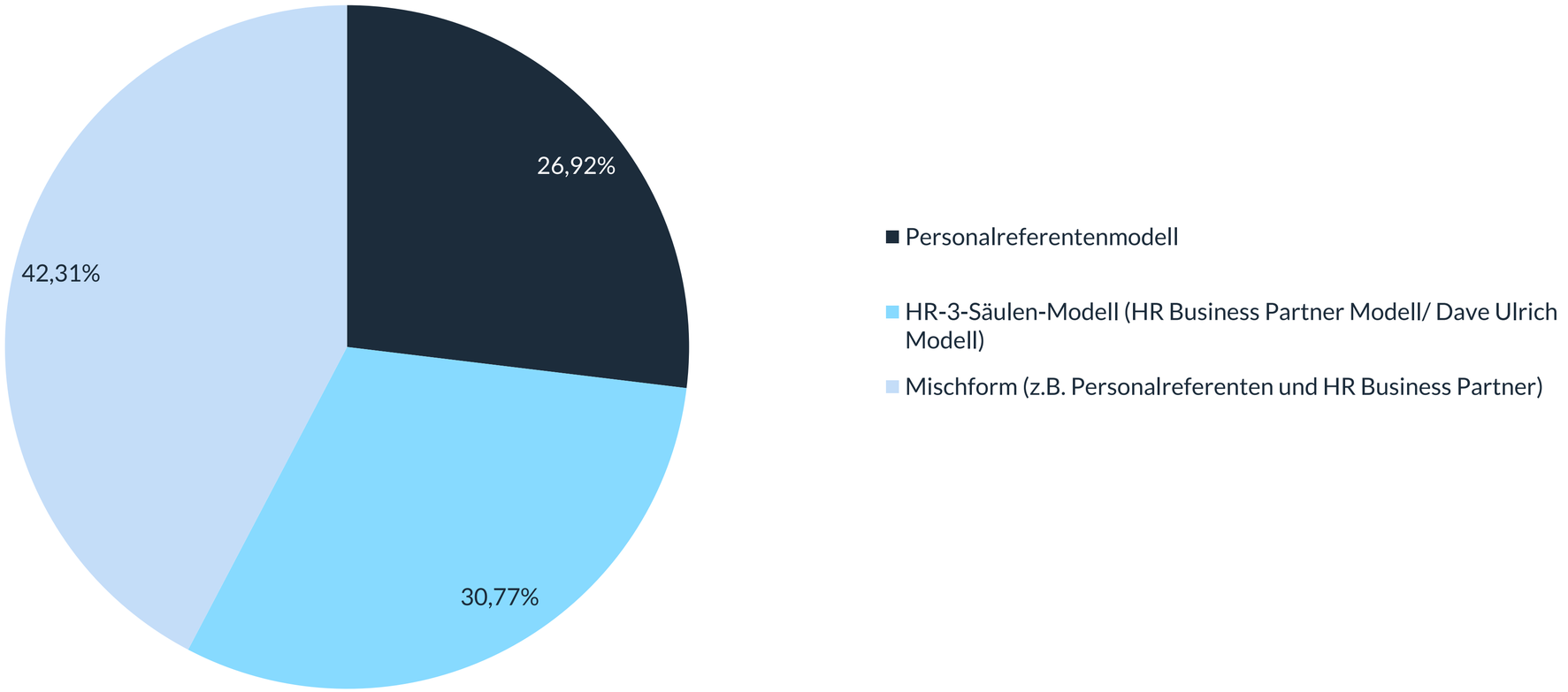


n = 311 Teilnehmende

HR-Organisationsmodell Allgemein

Nach welchem HR-Organisationsmodell sind HR und Recruiting in deinem Unternehmen organisiert?

Ebenso wie die Jahre zuvor, gab die Mehrzahl der Befragten an, in einer Mischform der beiden klassischen HR-Organisationsmodelle zu arbeiten. Demgegenüber sind 27 Prozent in einem Personalreferentenmodell und 31 Prozent im HR-3-Säulen-Modell* tätig.

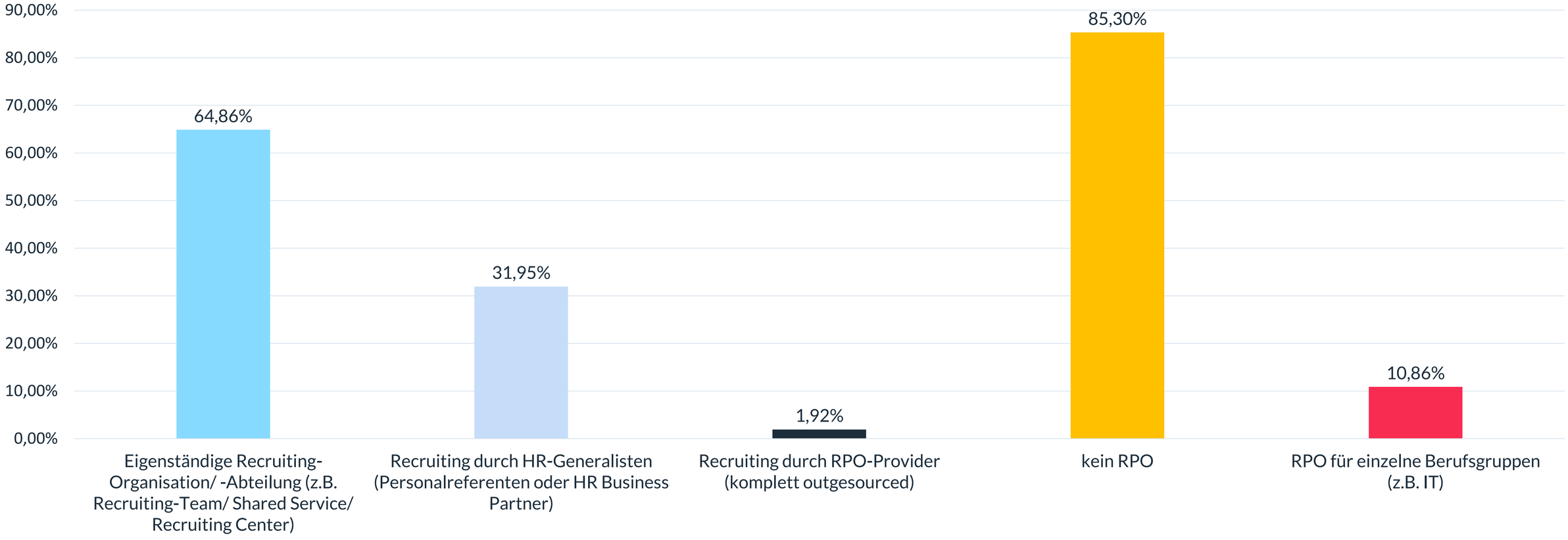


n = 312 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45.

Recruiting-Organisation

Wie ist das Recruiting in deinem Unternehmen organisiert?

65 Prozent (im Jahr 2023 waren es 62 Prozent) gaben an, dass sie in einer eigenständigen Recruiting-Organisation arbeiten. Bei 32 Prozent erfolgt das Recruiting durch HR-Generalisten wie Personalreferenten oder dem Business Partner.

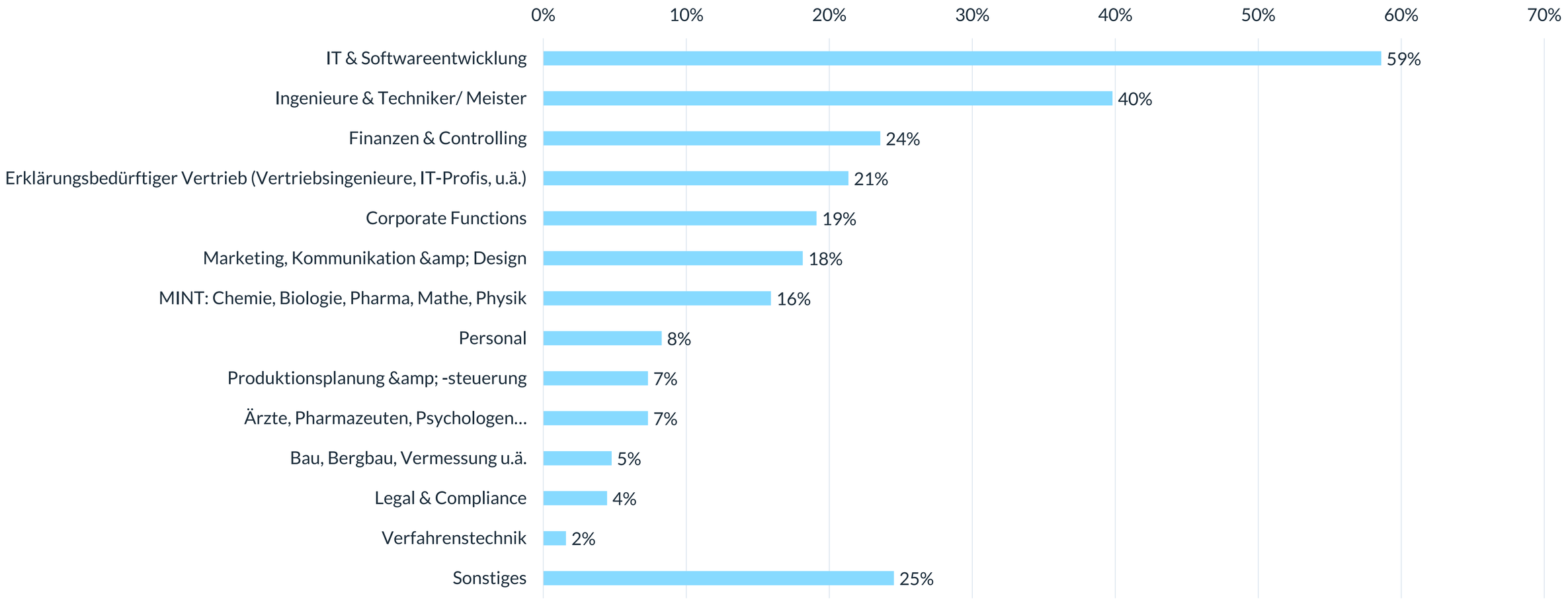


n = 313 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45.

Hiring Cluster

Welche Zielgruppen (Hiring Cluster) sind nach dem Volumen am wichtigsten für dein Unternehmen?

Wie in den Studien 2022 und 2023, ist die IT & Softwareentwicklung ungeschlagen auf Platz 1 (2022: 66,53 Prozent, 2023: 63,47) und ist damit die wichtigste Zielgruppe bei den Spezialisten. Ingenieure, Techniker/Meister folgen mit großem Abstand auf Platz 2.

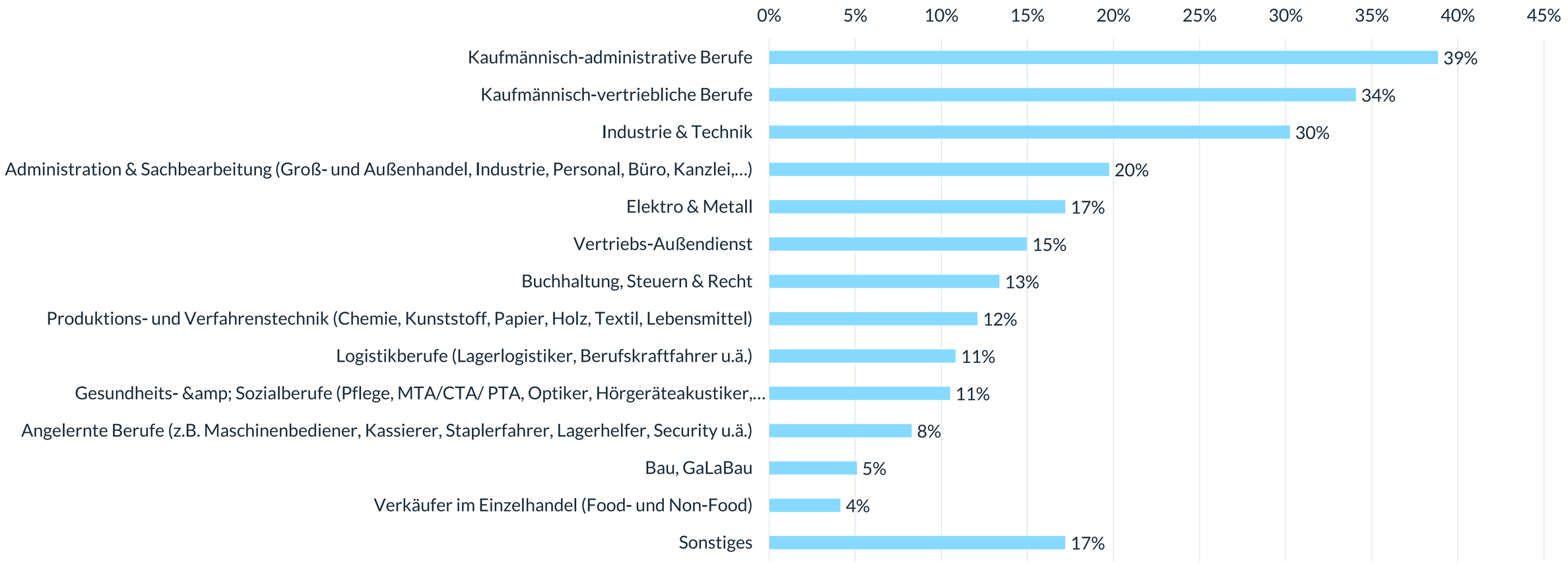


n = 314 Teilnehmende

Hiring Cluster

Welche Zielgruppen (Hiring Cluster) sind nach dem Volumen am wichtigsten für dein Unternehmen?

Das höchste Einstellungs-Volumen liegt mit fast 40 Prozent bei den kaufmännisch-administrativen Berufen. Es folgen mit 34 Prozent die kaufmännisch-vertrieblichen Berufe. Erst danach folgt mit 30 Prozent das Hiring Cluster „Industrie & Technik“.



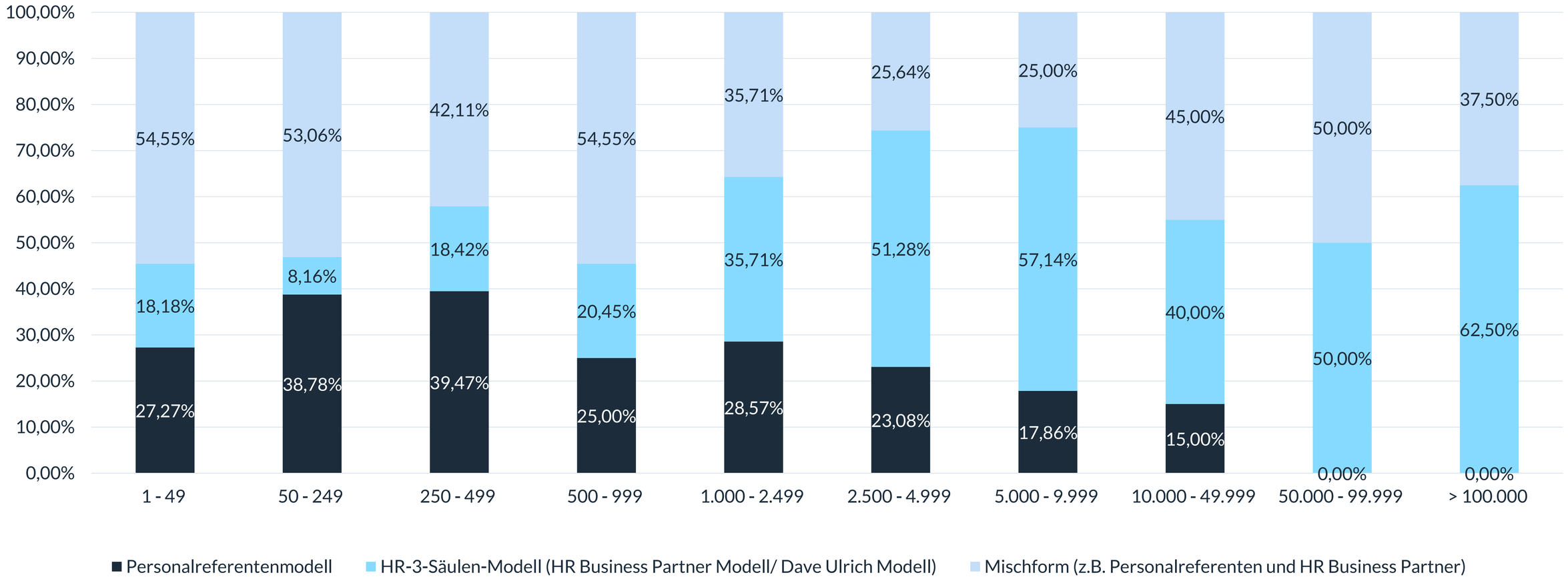
n = 314 Teilnehmende

Organisationsstrukturen

HR-Organisationsmodell (nach Mitarbeiterzahl)

Nach welchem HR-Organisationsmodell sind HR und Recruiting im Allgemeinen in deinem Unternehmen organisiert (nach Mitarbeiterzahl)?

Mit steigender Mitarbeiterzahl (ab 500) nimmt die Verbreitung des Personalreferentenmodells ab, während die Verbreitung des HR-3-Säulenmodells steigt. Die Nutzung der Mischform schwankt unabhängig von der Mitarbeiterzahl zwischen 28 und 49 Prozent.

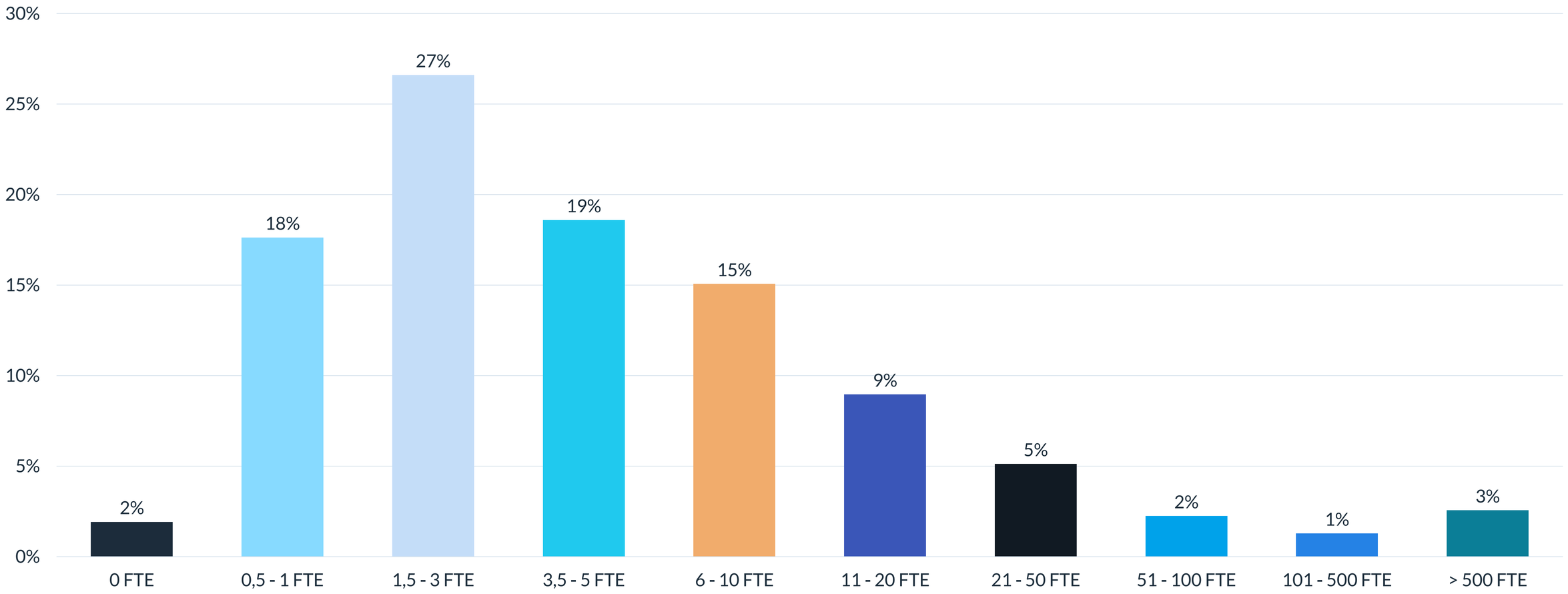


n = 310 Teilnehmende

Recruiting

Wie viele Mitarbeitende arbeiten im Recruiting?

27 Prozent der Befragten gaben an, dass in ihrem Unternehmen 1,5 bis 3 FTE (Full Time Equivalent*) im Recruiting beschäftigt sind.

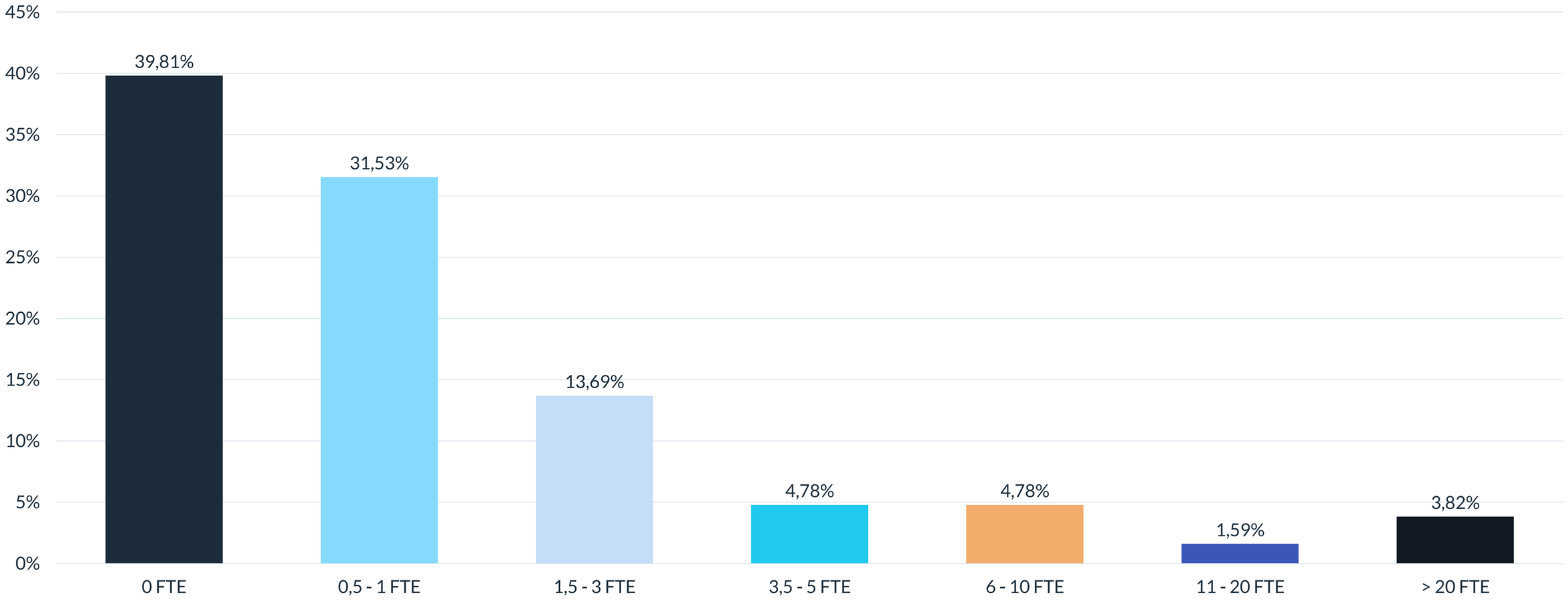


n = 312 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45.

Active Sourcing

Wie viele Mitarbeitende arbeiten im Active Sourcing?

Ein Großteil der Befragten (40 Prozent) gab an, dass in ihrem Unternehmen keine Mitarbeiter im Active Sourcing arbeiten. Dieser Wert liegt auf einem ähnlichen Niveau wie 2023 jedoch unter dem Wert von 2022 (43,2 Prozent). Bei knapp 32 Prozent sind es 0,5 bis 1 FTE*.

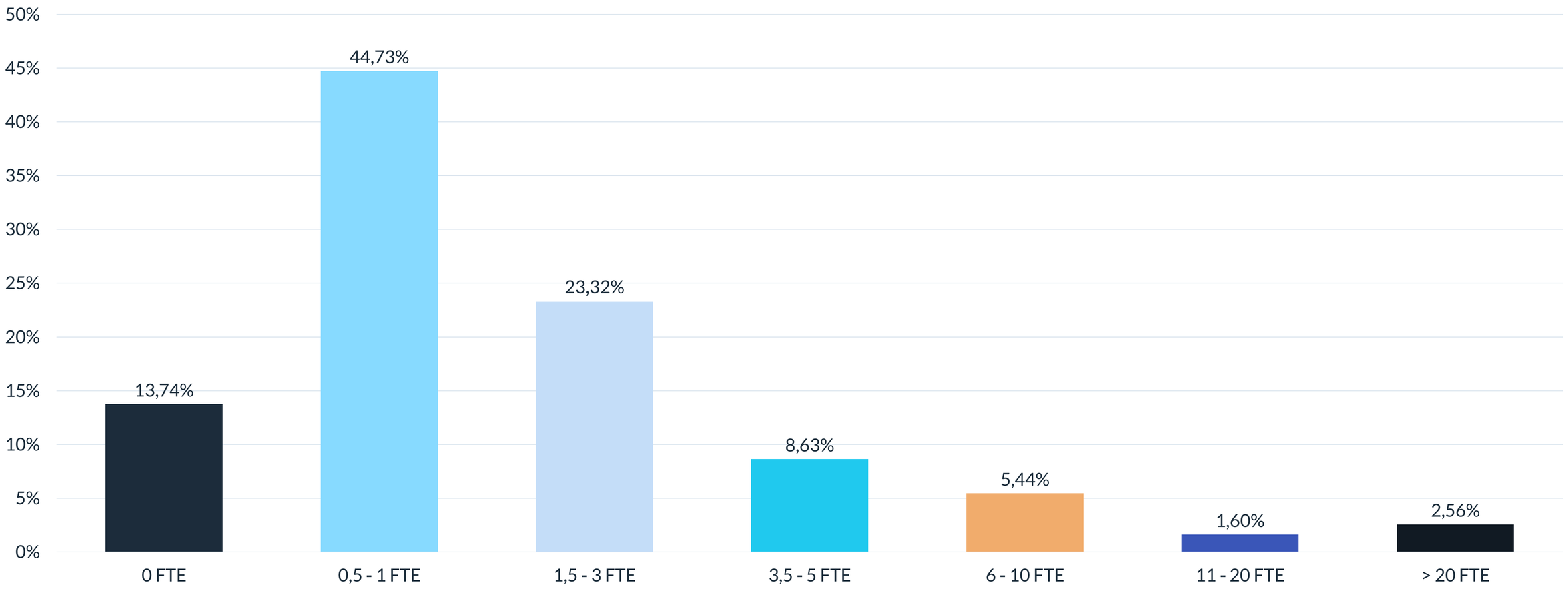


n = 314 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45.

Personalmarketing & Employer Branding

Wie viele Mitarbeitende arbeiten im Personalmarketing & Employer Branding?

Eine vergleichsweise große Anzahl der Recruiter betreut durchschnittlich im Jahr zwischen 6 und 20 Positionen. Weitere Schwerpunkte liegen in den Bereichen 21 bis 30, 36 bis 40 sowie 64 bis 50.



n = 313 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45.

Stellen pro Recruiter

Wie viele Stellen betreut ein Recruiter in eurem Unternehmen gleichzeitig bzw. pro Jahr?

Im Durchschnitt betreut ein Recruiter im Unternehmen 16 Positionen gleichzeitig. Im Jahr 2023 waren es noch 19.
Pro Jahr waren es in diesem Jahr dann 47 Stellen (2023: 44 Positionen).

16
gleichzeitig
Median: 10

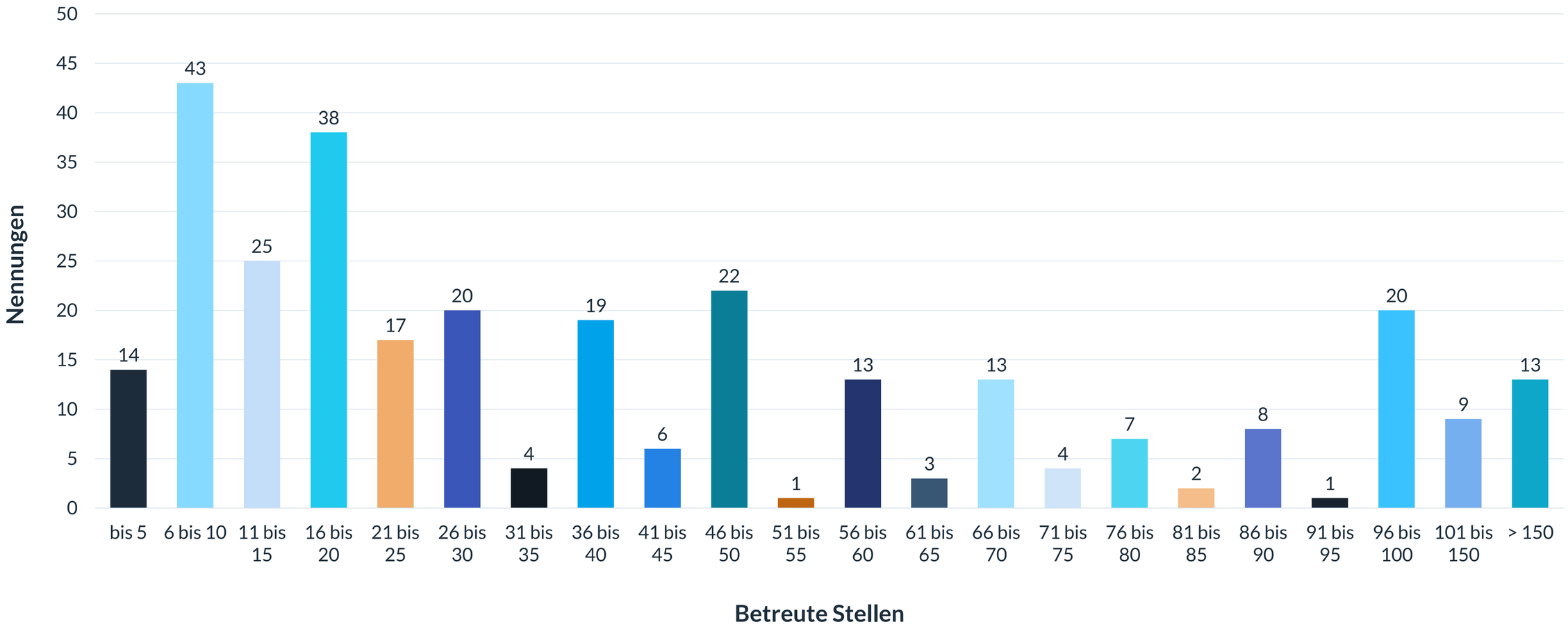
47
pro Jahr
Median: 30

n = 547 Teilnehmende

Stellen pro Recruiter

Wie viele Stellen betreut ein Recruiter in eurem Unternehmen durchschnittlich im Jahr?

Im Durchschnitt betreut eine große Anzahl der Recruiter zwischen 6 und 10 Positionen im Jahr. Weitere Schwerpunkte liegen bei 16 und 20 sowie 11 bis 15 Positionen. Die übrigen Durchschnittsangaben sind sehr durchmischt.

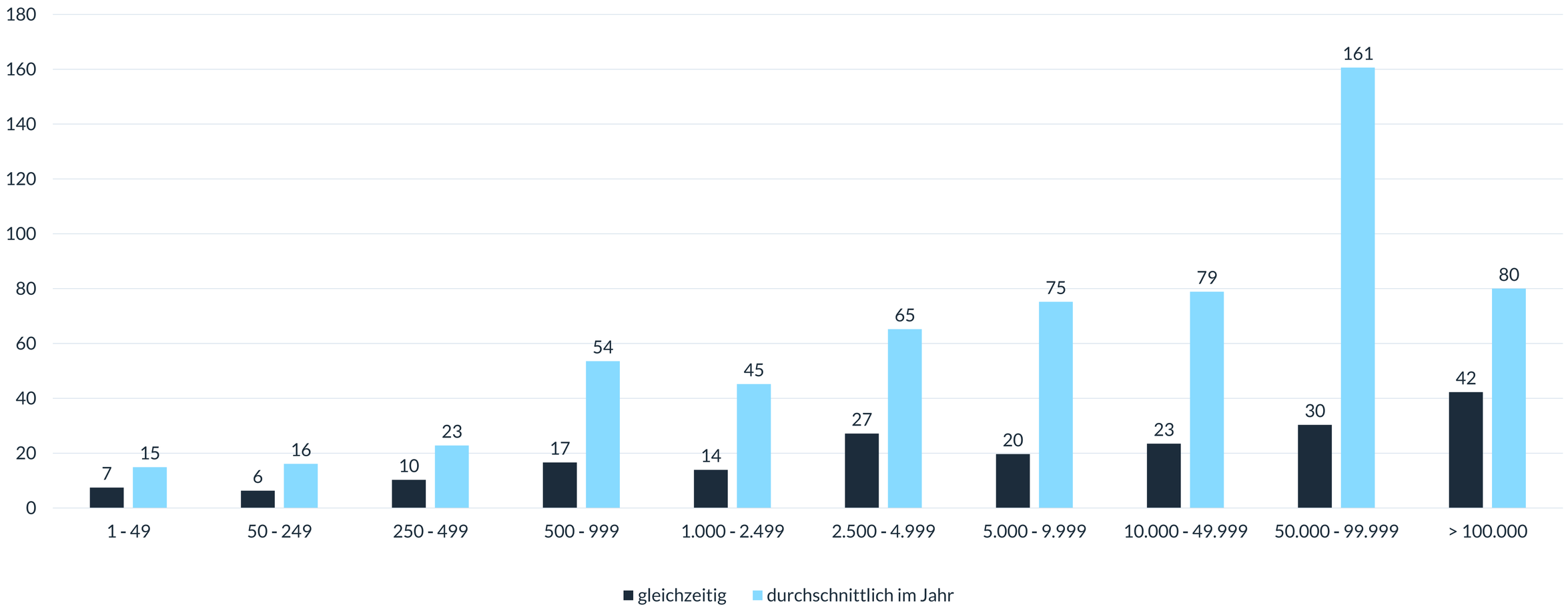


n = 302 Teilnehmende

Stellen pro Recruiter

Wie viele Stellen betreut ein Recruiter in eurem Unternehmen gleichzeitig bzw. durchschnittlich im Jahr?

In Unternehmen mit 50.000 bis 99.999 Mitarbeitern betreut ein Recruiter die meisten Stellen. Bei Unternehmen mit mehr Mitarbeitern ist die durchschnittliche gleichzeitige Betreuung nicht zwangsläufig höher.



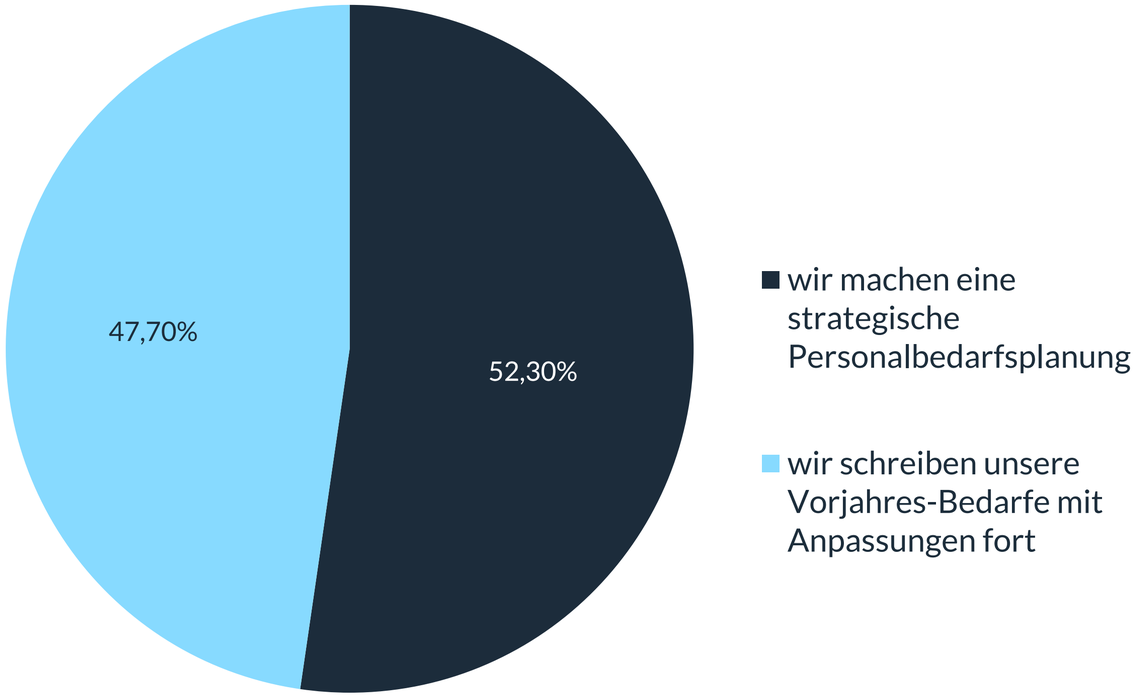
n = 316 Teilnehmende

Strategische Personalplanung

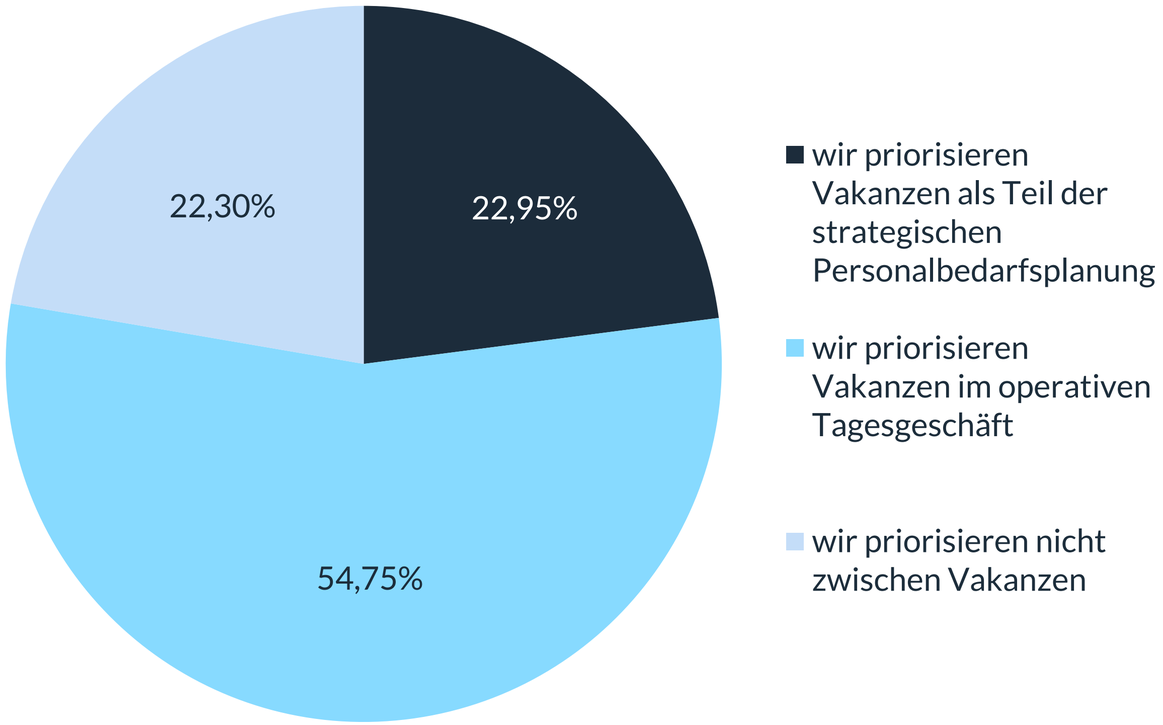
Wie ist es in deinem Unternehmen um die strategische Personalplanung bestellt?

52 Prozent der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen eine strategische Personalplanung durchgeführt wird. Von diesen priorisieren wiederum 23 Prozent Vakanzen als Teil der strategischen Planung.

Wird eine strategische Personalplanung durchgeführt?



Wie wird dabei vorgegangen?

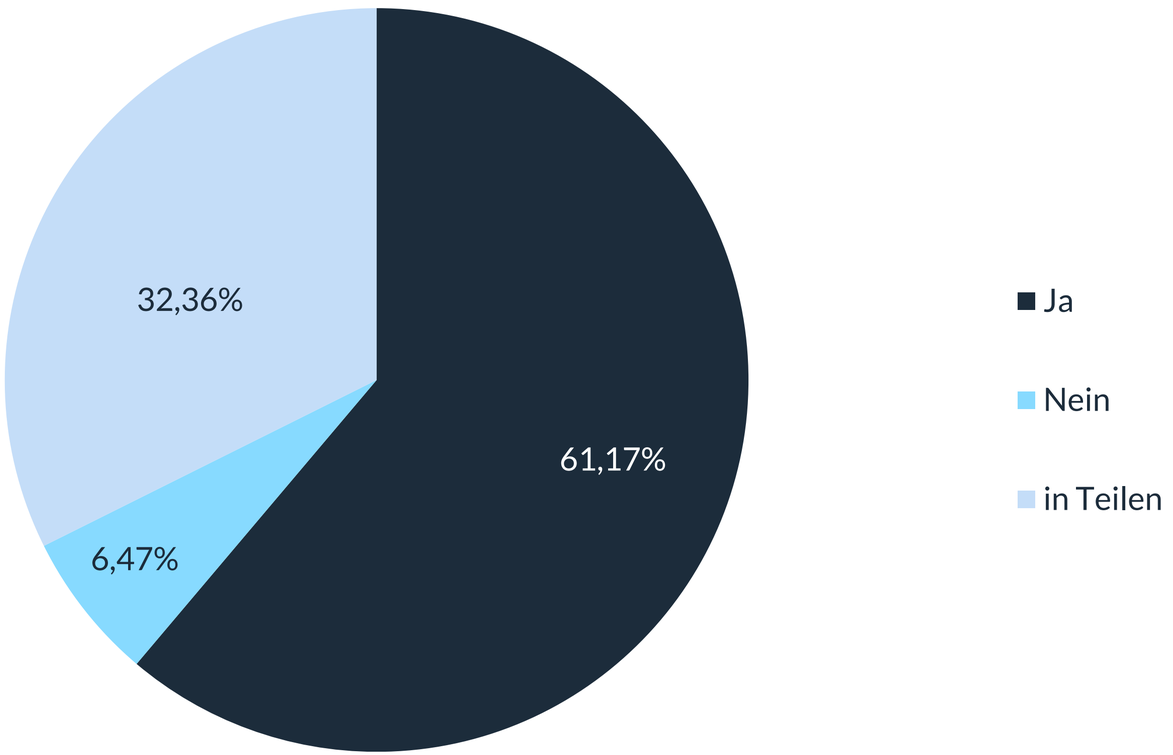


n = 313 Teilnehmende

Strategische Personalplanung

Ganze 61 Prozent geben an, dass die strategische Personalplanung gemeinsam mit dem Fachbereich stattfindet.

Erfolgt die strategische Personalplanung gemeinsam mit dem Fachbereich?

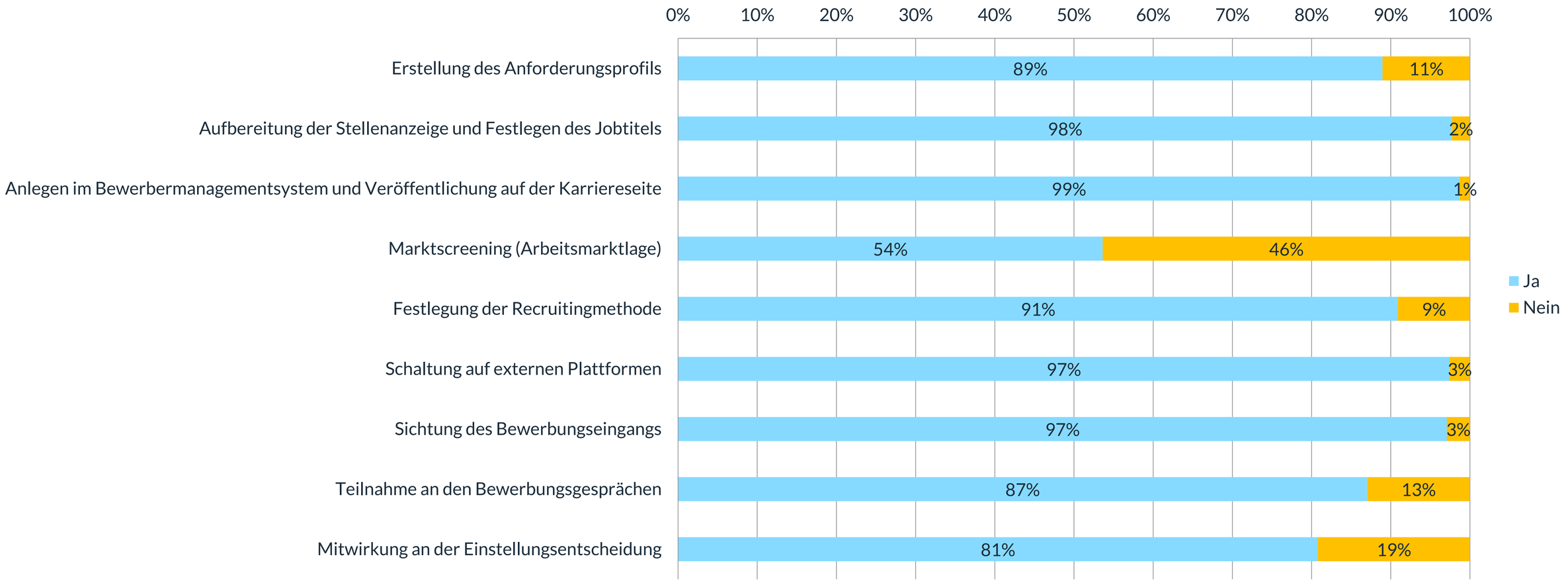


n = 309 Teilnehmende

Phasen des Recruitingprozesses

Welche Phasen umfasst der Recruitingprozess in deinem Unternehmen?

Positiv zu bewerten ist der höhere Umfang der Aktivitäten bei der Erstellung des Anforderungsprofils (2023: 85%). Die geringe Ausprägung des Prozessschritts "Marktscreening (Arbeitsmarktlage)" lässt jedoch vermuten, dass in vielen Unternehmen die Handlungsgrundlage in Form von Daten und Tools für datengetriebenes Recruiting fehlt.

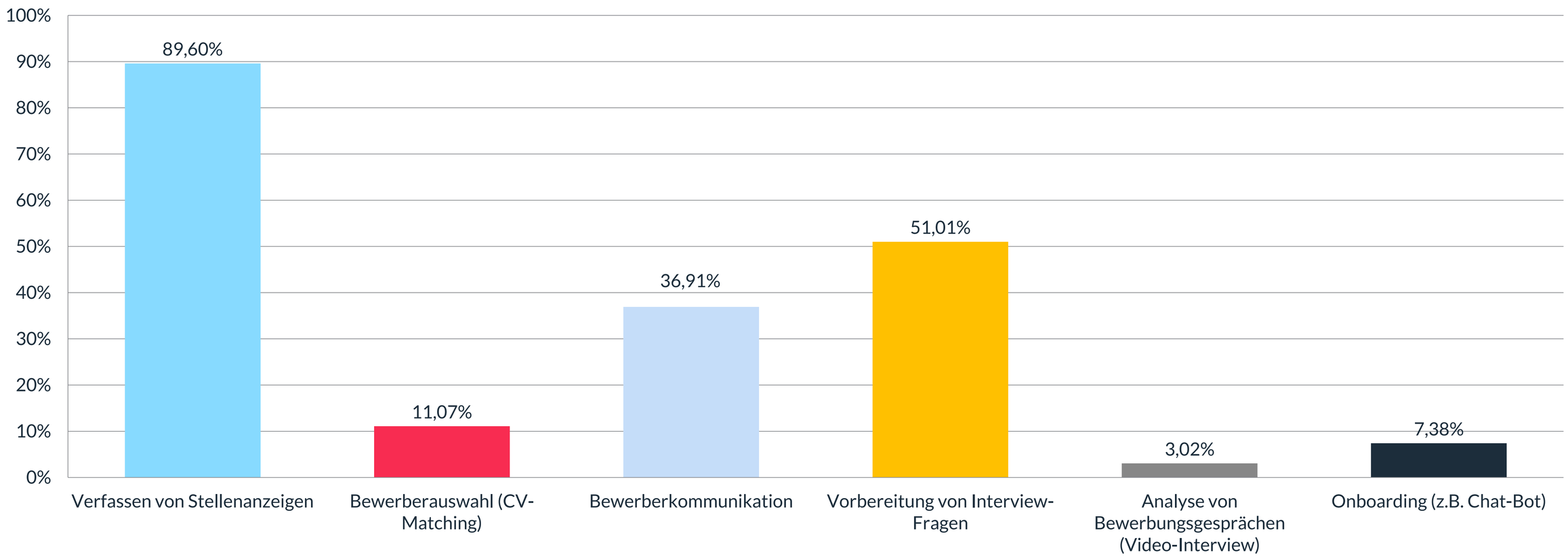


n = 311 Teilnehmende

KI im Recruiting

Bei welchen Prozessschritten nutzt du KI?

Wir haben zum ersten Mal nach der Nutzung von KI im Recruiting gefragt. Knapp 90 Prozent der Befragten geben an, KI für das Verfassen von Stellenanzeigen zu nutzen. Es folgt die Nutzung von KI für die Vorbereitung der Interviews (51 Prozent) und für die Kommunikation mit den Bewerbern (37 Prozent).

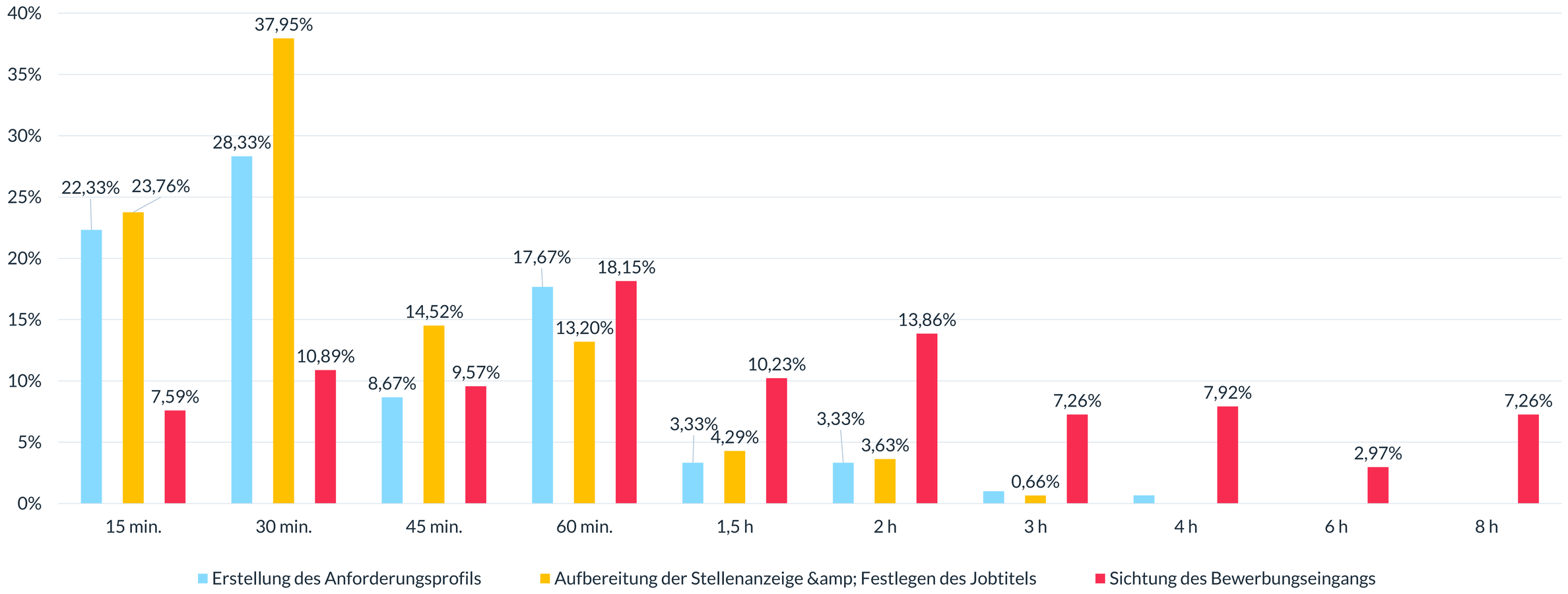


n = 298 Teilnehmende

Zeitaufwand im Recruitingprozess

Vergleich des Zeitaufwandes bei ausgewählten Aktivitäten in den Phasen des Recruitingsprozesses

Die meisten Teilnehmenden geben einen Zeitrahmen von ca. 30 Minuten für die Aufbereitung von Stellenanzeigen und dem Festlegen des Jobtitels an. 18 Prozent planen für die Sichtung des Bewerbungseingangs ca. 60 Minuten ein.



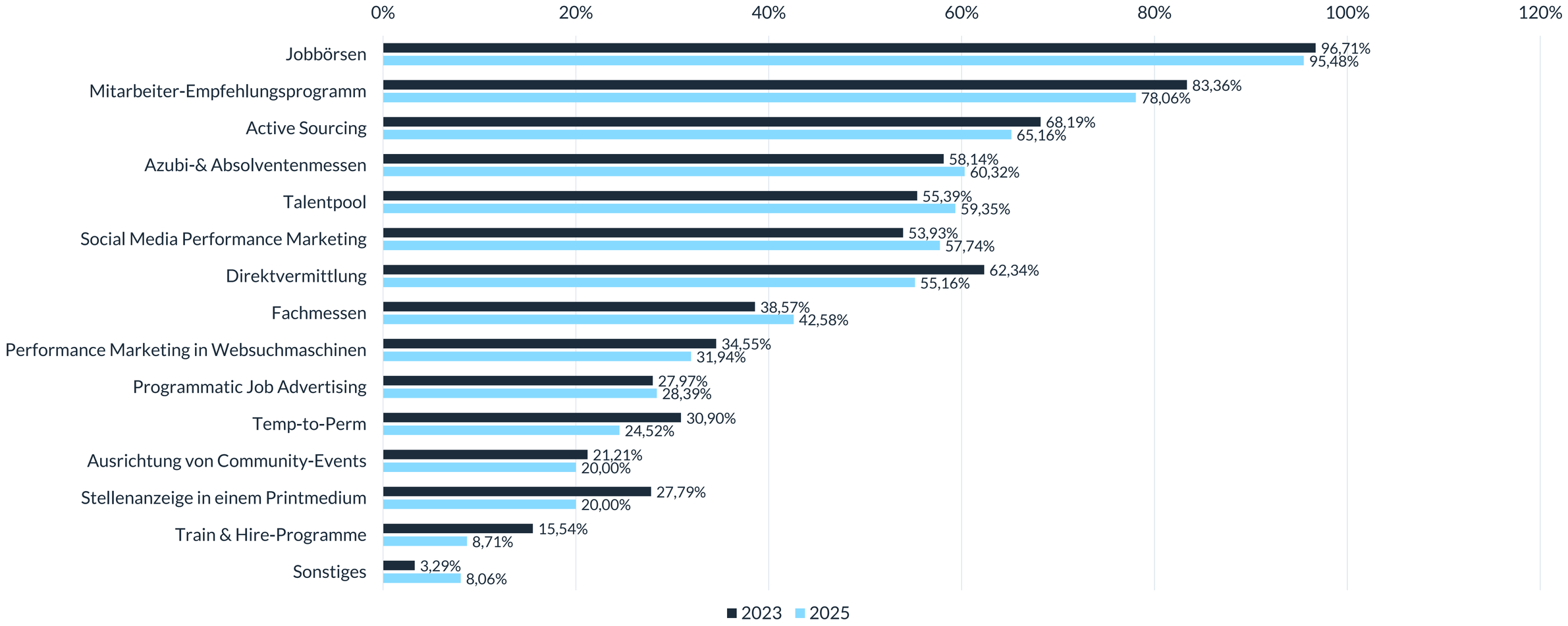
n = 303 Teilnehmende

Recruitingmethoden & Kennzahlen

Recruiting-Methoden

Welche Recruiting-Methoden nutzt ihr regelmäßig?

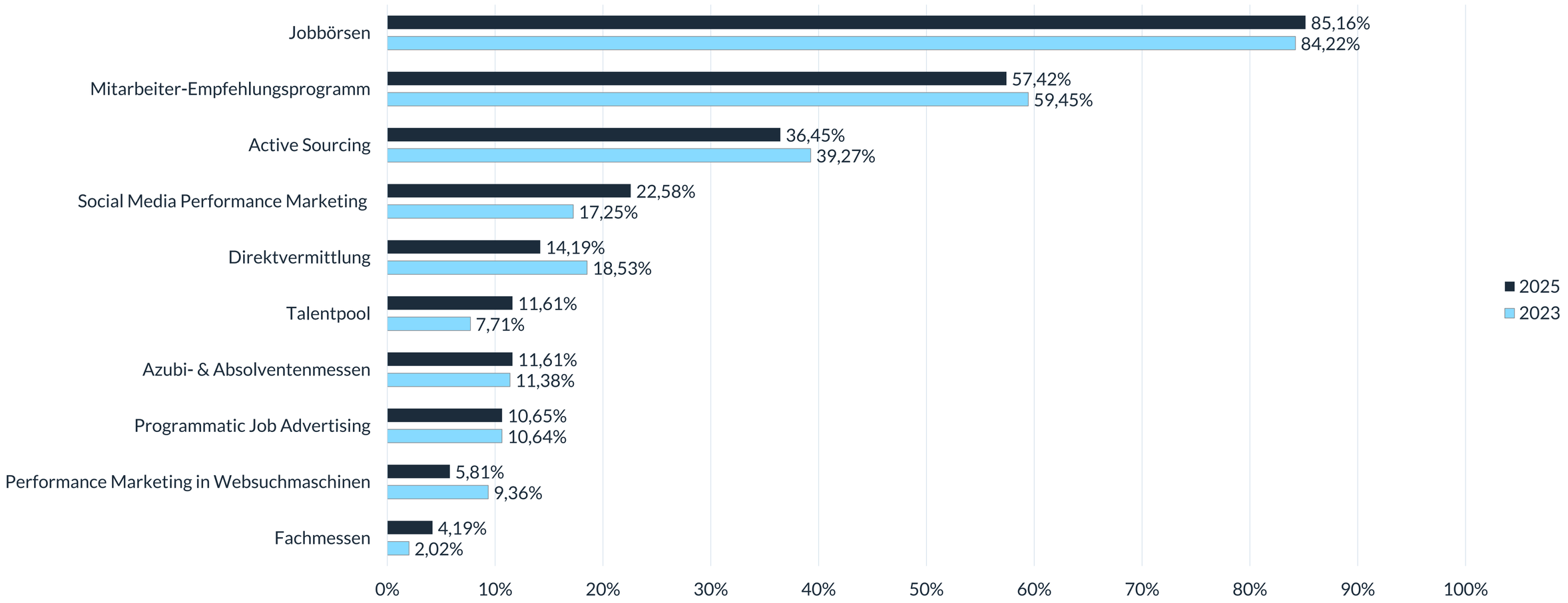
Auch in diesem Jahr sind Jobbörsen die Nummer eins bei der Mitarbeitersuche. Mit großem Abstand folgen Mitarbeiter-Empfehlungsprogramme und Active Sourcing. Es zeigt sich, dass die meisten Recruiter auf einen Methodenmix zurückgreifen.



2023: n = 543 Teilnehmende
2025: n = 310 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45.

10 erfolgreichste Recruiting-Methoden (2023/2025)

Zwischen 2023 und 2025 gab es bei den erfolgreichsten Recruiting-Methoden kaum Veränderungen. Hinzuweisen ist auf die Zunahme beim Social Media Performance Marketing und den Rückgang bei der Direktvermittlung.

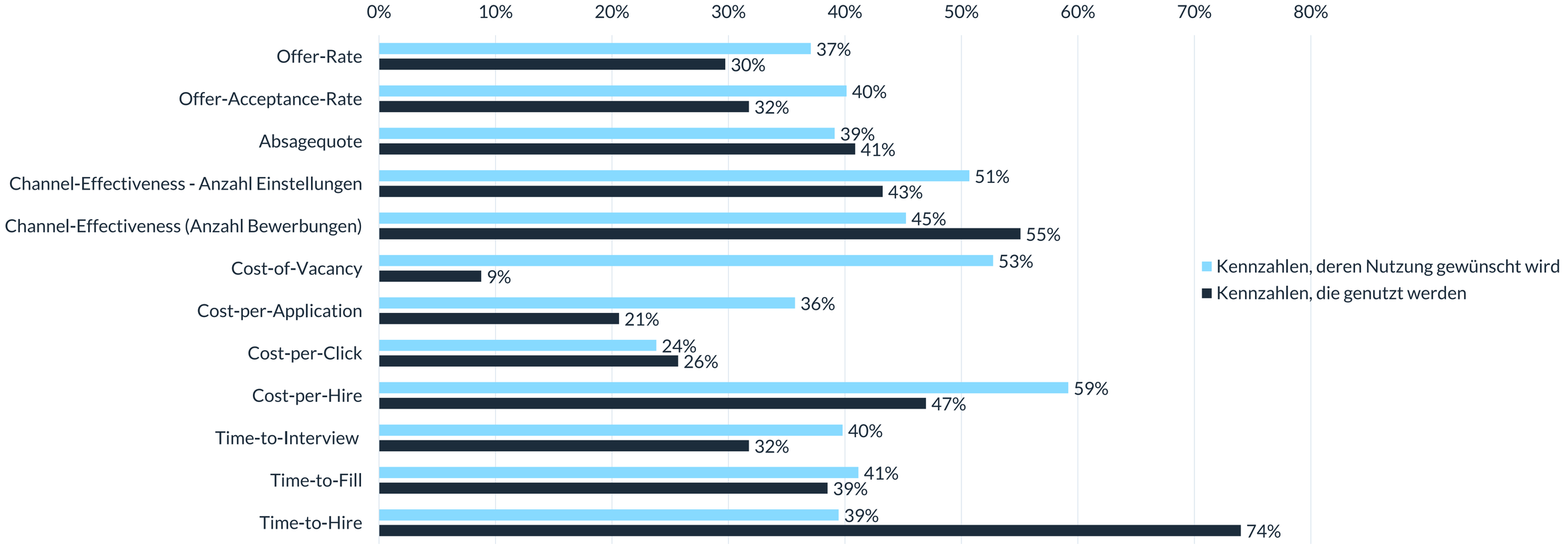


2023: n = 545 Teilnehmende
2025: n = 310 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45.

Recruiting-Kennzahlen

Welche Kennzahlen werden zur Recruitingsteuerung genutzt und welche würdet ihr gerne nutzen?

Eine Zunahme ist bei der Nutzung von Time-to-Hire zu verzeichnen. Der Cost-per-Hire ist nach wie vor ein gewünschter, jedoch seltener umgesetzter KPI. Trotz der aktuell oft angespannten wirtschaftlichen Situation, wird die Kennzahl Cost-of-Vacancy nur von knapp 9 Prozent genutzt, immerhin von fast 53 Prozent gewünscht, hier sollte es relativ einfach sein, als Unternehmen nachzusteuern.

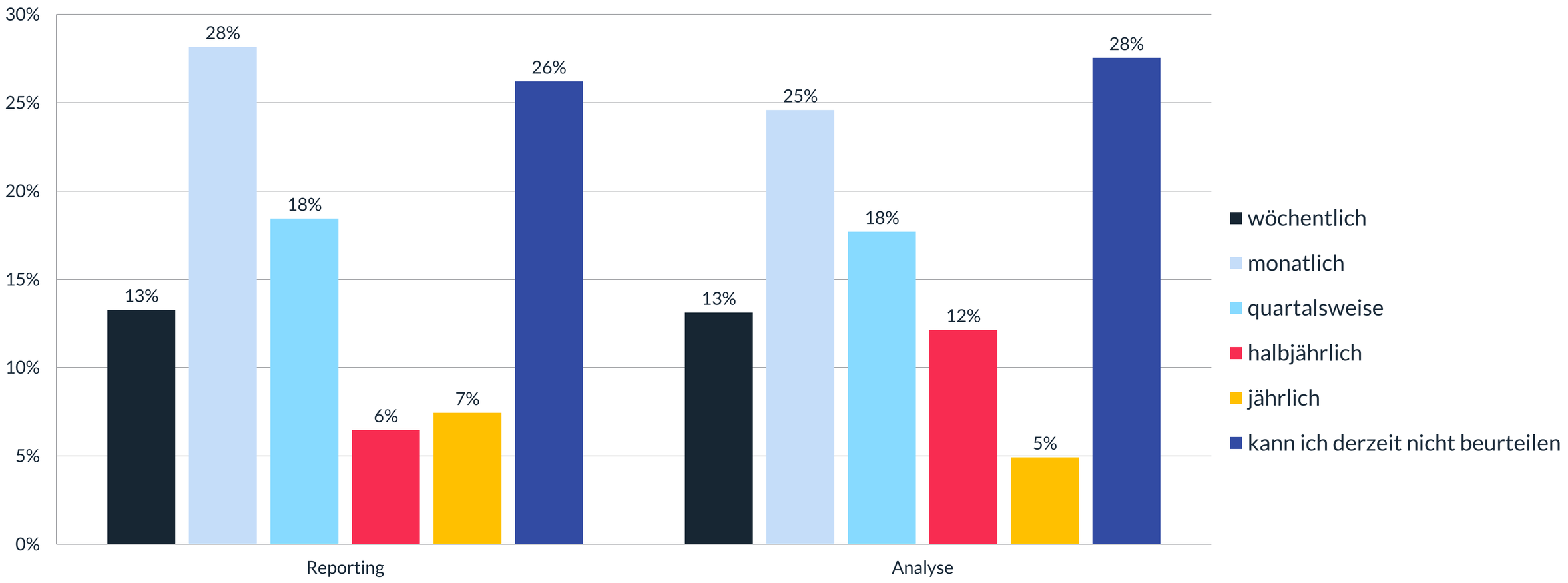


Nutzung: n = 296 Teilnehmende
Wunsch: n = 294 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45

Recruiting-Kennzahlen

Wie regelmäßig nutzt du deine vorhandenen Kennzahlen für Reporting & Analyse?

28 Prozent nutzen die gemessenen KPIs monatlich für ihr Reporting, 28 Prozent immerhin noch quartalsweise. Für die Analyse werden die Daten etwas seltener genutzt.

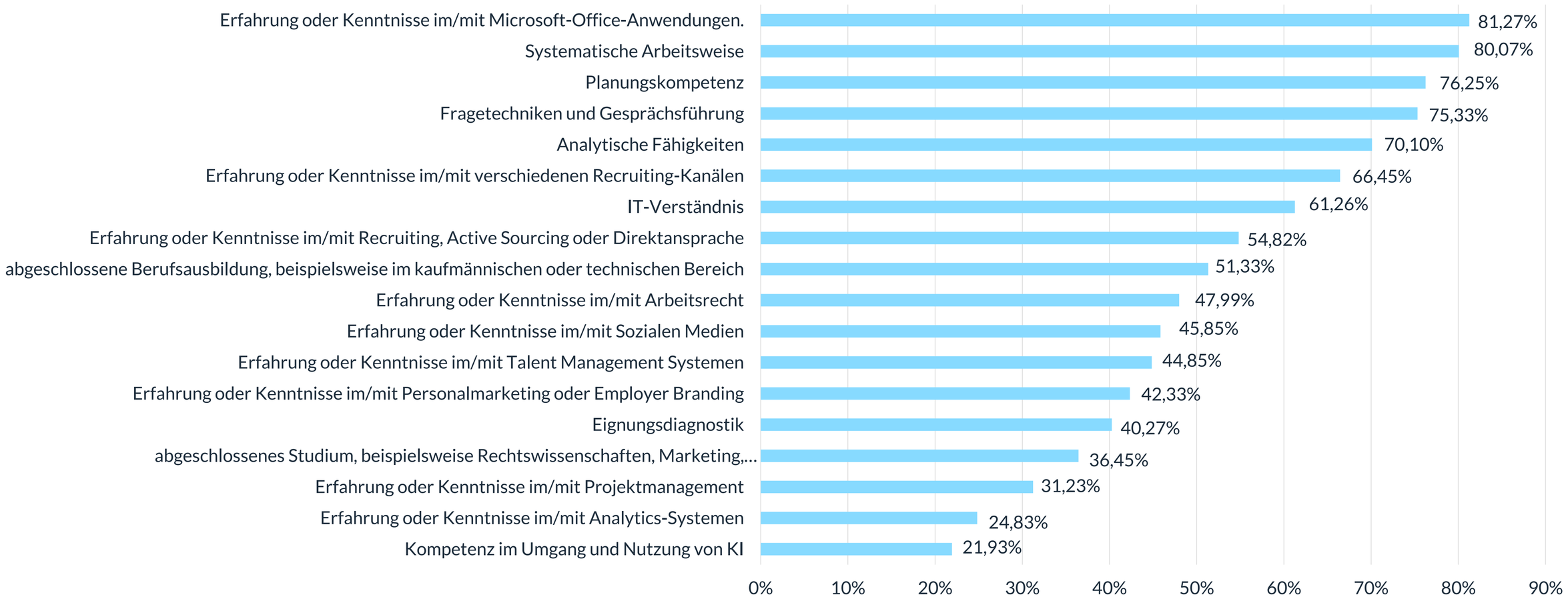


n = 309 Teilnehmende
*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 45

Fachliche Skills

Welche fachlichen Skills werden deiner Meinung nach aktuell im Recruiting benötigt?

In der diesjährigen Studie haben die Befragten bei den fachlichen Skills Kenntnisse mit Microsoft-Office-Anwendungen ,die systematische Arbeitsweise und die Planungskompetenz besonders hervorgehoben.

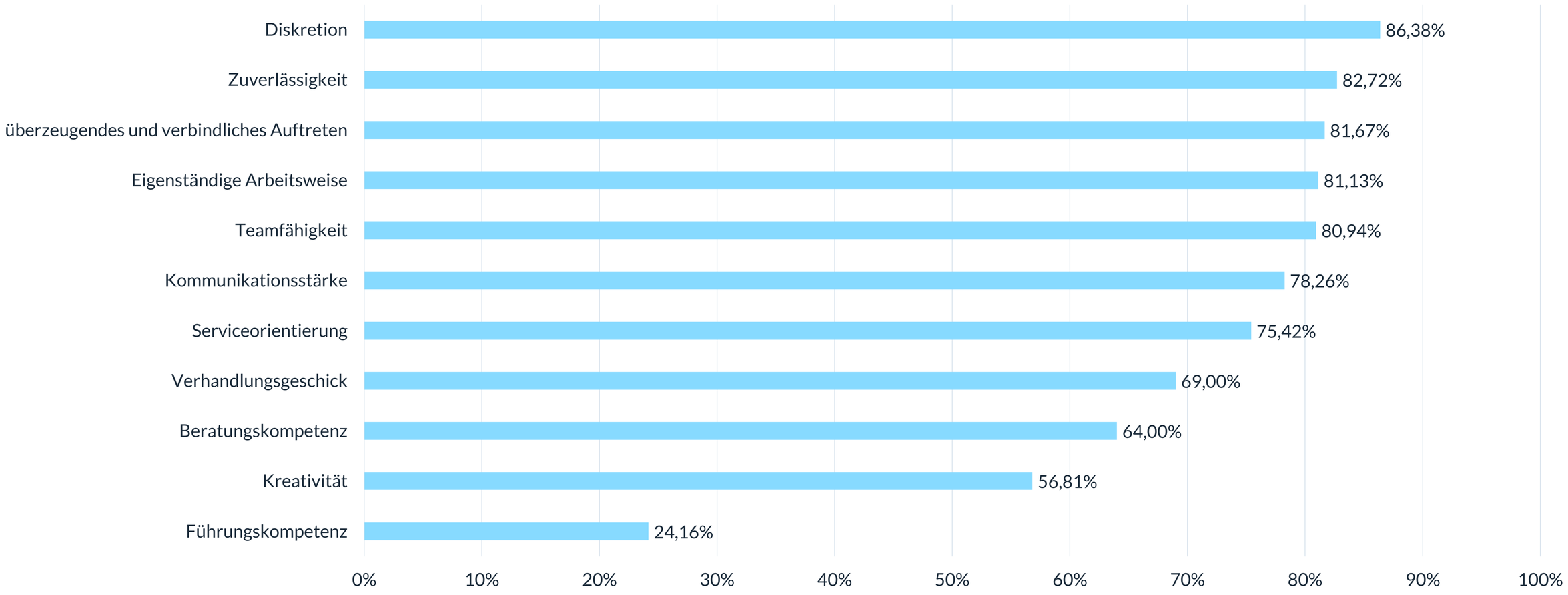


n = 305 Teilnehmende

Soft-Skills

Welche Soft-Skills werden deiner Meinung nach aktuell im Recruiting benötigt?

Zu den wichtigsten Soft-Skills zählen Diskretion, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit sowie überzeugendes und verbindliches Auftreten . Hinzu kommen eine eigenständige Arbeitsweise und Teamfähigkeit.

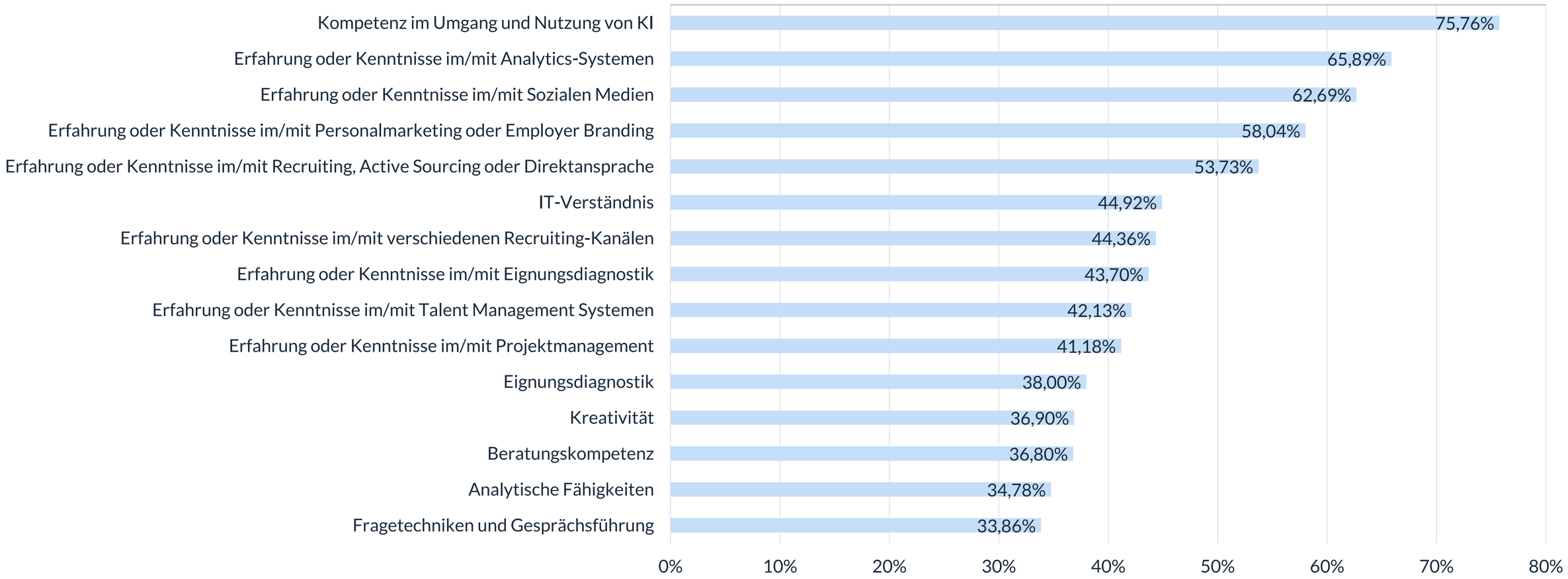


n = 305 Teilnehmende

Künftig wichtige Skills

Welche fachlichen Skills und Soft-Skills werden deiner Meinung nach in Zukunft im Recruiting mehr benötigt? (Top 15)

Die meisten Befragten sind der Meinung, dass Kompetenz im Umgang und Nutzung von KI, Erfahrungen im/mit Analytics-Systemen und mit sozialen Medien künftig zu den Top-Skills gehören werden. Die Top-Skills auf Platz 1 und 2 waren 2023 noch nicht unter den TOP 15 zu finden.

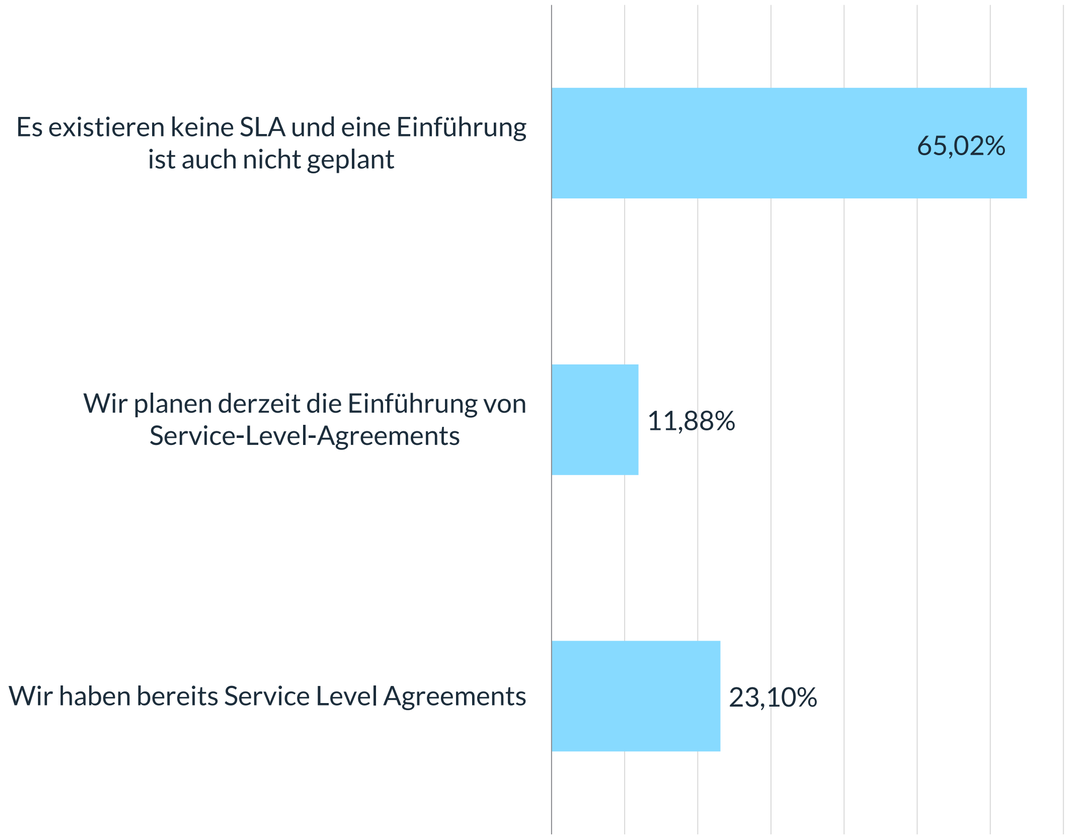


n = 276 Teilnehmende

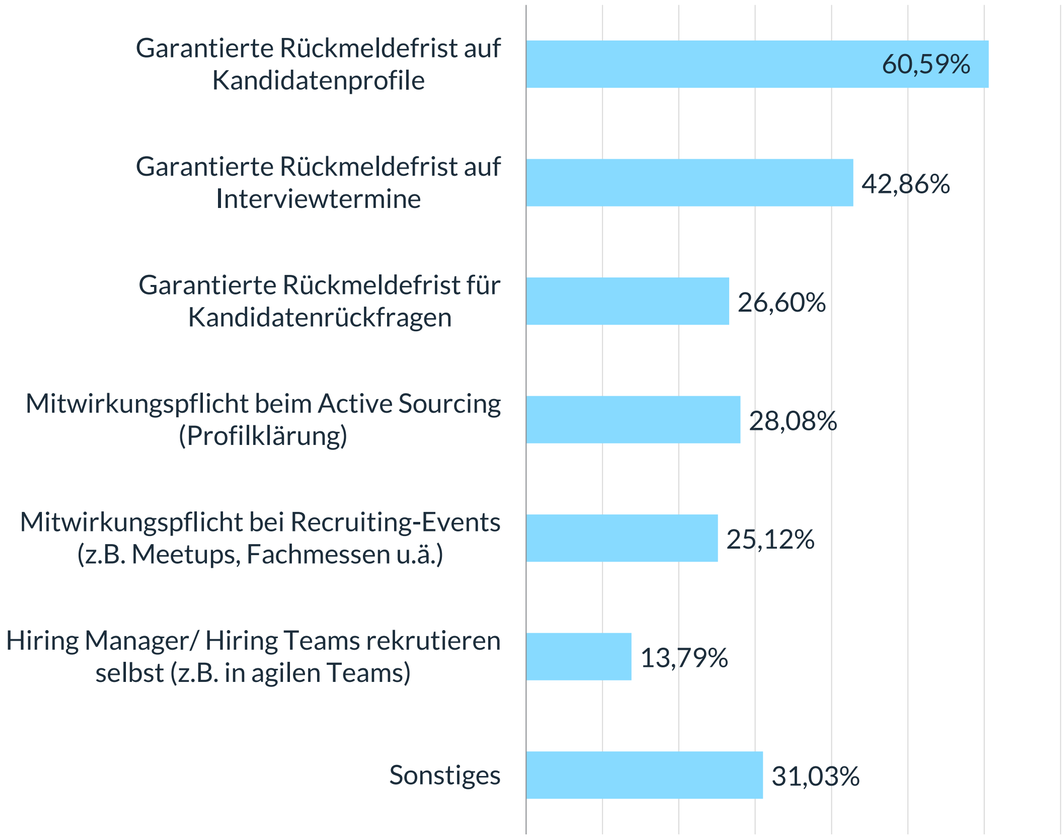
Existenz und Inhalte

Von Service Level Agreements zwischen Recruiting und Hiring Managern

Gibt es Service-Level-Agreements (SLA) zwischen Recruiting und Hiring-Managern?



Was wurde innerhalb der Service-Level-Agreements (SLA) mit den Hiring-Managern vereinbart oder soll vereinbart werden?

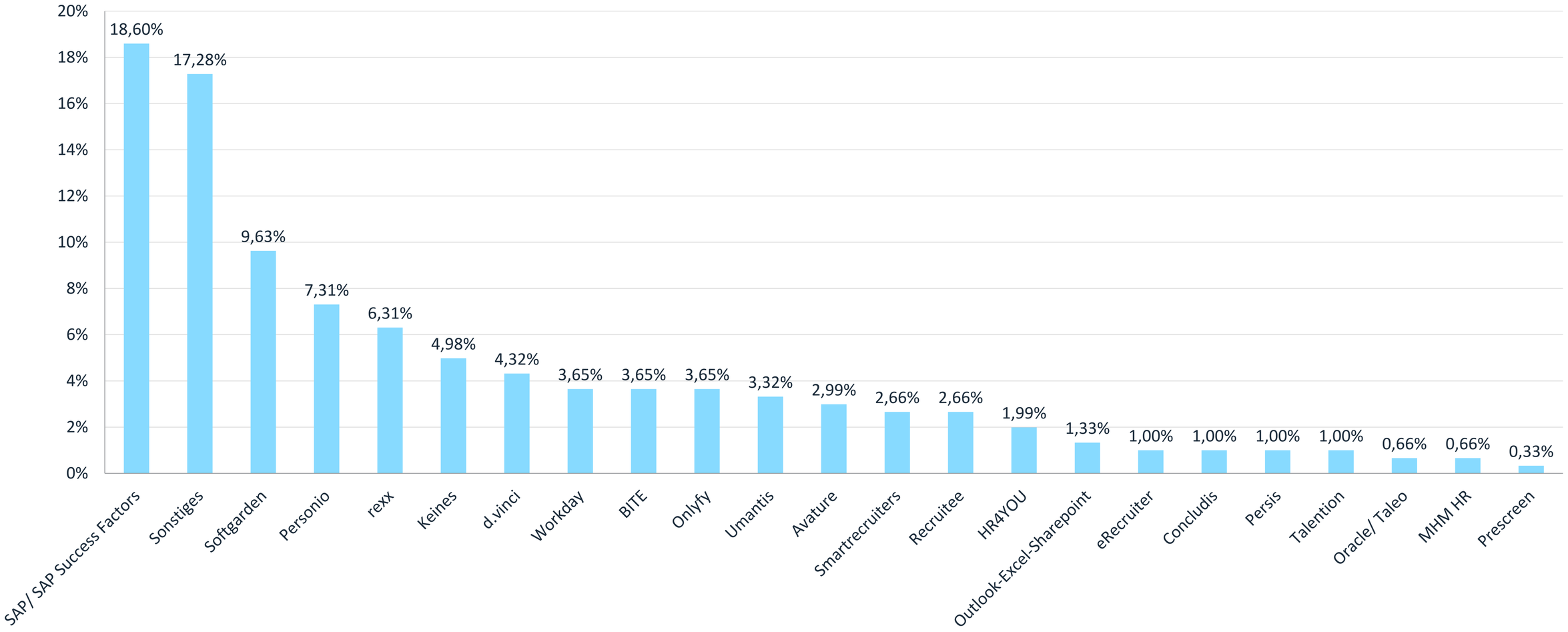


Frage 1 n = 303 Teilnehmende
Frage 2 n = 203 Teilnehmende

Bewerbermanagementsysteme

Welches der folgenden Bewerbermanagementsysteme ist in deinem Unternehmen im Einsatz?

Der Markt für Bewerbermanagementsysteme ist fragmentiert. In unserer Auswertung haben lediglich SAP/SAP SuccessFactors, Softgarden, Personio und rexx einen Marktanteil von mehr als 5 Prozent.



n = 301 Teilnehmende

Autoren & Partner

Autoren

Jan Kirchner

Geschäftsführer Wollmilchsau GmbH

Jan Kirchner ist Geschäftsführer der **Wollmilchsau GmbH**. Nach Stationen im High-Volume-, Blue-Collar- und Tech-Recruiting hat sich Jan Kirchner mit der Wollmilchsau GmbH der Automatisierung des datengetriebenen Recruitings verschrieben, um Recruiting-Organisationen Freiraum für strategische Arbeit und Organisationsentwicklung zu verschaffen.

kirchner@wollmilchsau.de

Kai H. Helfritz, MBA

Leiter Mitgliedermanagement und Kooperationen DGFP

Nach Stationen beim VDZ Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V. (seit 2022 MVFP Medienverband der freien Presse genannt) in Berlin und der Medienberatung CrossMediaConsulting in Hamburg ist Kai H. Helfritz seit 2014 für die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.** (DGFP, www.dgfp.de) tätig.

Er ist Leiter Mitgliedermanagement und Kooperationen sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Kai H. Helfritz ist Jurist und hat einen Executive MBA in Media Management.

helfritz@dgfp.de

Prof. Dr. Peter M. Wald

Professor für Personalmanagement, HTWK Leipzig

Peter M. Wald lehrt nach verschiedenen Funktionen im Bereich HR seit 2009 als Professor für Personalmanagement an der Fakultät Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsingenieurwesen der **Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig**.

Er ist Autor und Co-Autor verschiedener Studien und Beiträge zu den Themenbereichen Candidate Experience, virtuelle Führung sowie Deskless Work und Recruiting. Er betreibt den Leipziger HRM-Blog und organisiert den jährlich an seiner Hochschule stattfindenden HR Innovation Day.

peter.m.wald@htwk-leipzig.de

Partner

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

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 Publikationen sowie Studien aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

Weitere Informationen unter www.dgfp.de

Wollmilchsau GmbH

Die Wollmilchsau GmbH mit Sitz in Hamburg entwickelt in der schönsten Stadt der Welt den Jobspreader – deine All-In-One Talent Acquisition Lösung. Der Jobspreader ist dein Recruiting Co-Pilot: Er unterstützt dich bei allen Prozessschritten, vom Anforderungsprofil bis zur abgeschlossenen Bewerbung. Er liefert dir Daten als valide Entscheidungsgrundlage für dein strategisches Personalmarketing, bietet dir Features zur Optimierung deiner Stellenausspielung und unterstützt dich beim Aufbau deines Recruiting Business Partnerings.

Der Wollmilchsau-Blog liefert außerdem regelmäßig Neuigkeiten und spannende Recherchen zu allen Themen rund um HR, Recruiting und Employer Branding und gehört damit zu den bekanntesten HR-Blogs Deutschlands.

Weitere Informationen unter www.wollmilchsau.de

HTWK Leipzig

Die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK Leipzig) vereint praxisorientierte Lehre und anwendungsnahe Forschung. Regionales Alleinstellungsmerkmal der Hochschule ist ihr breites ingenieurwissenschaftlich-technisches Profil. Zusammen mit den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Kultur bietet die HTWK Leipzig ein vielfältiges Lehr- und Forschungsangebot. Momentan sind rund 6.400 Studierende immatrikuliert. Mit einem Drittmittelaufkommen von aktuell mehr als 20 Mio. Euro im Jahr gehört die HTWK Leipzig zu den forschungsstarken Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Deutschland.

Weitere Informationen unter www.htwk-leipzig.de

Glossar & Rechtliches

Glossar

3-Säulen-Modell: Bei dem sogenannten Drei-Säulen Modell handelt es sich um eine weit verbreitete Organisationslösung für Personalbereiche. Dabei wird zwischen Shared Service Centern (Einheiten für administrative HR-Prozesse), den HR Business Partnern (Beratung der Kunden der Personalbereiche) und den Centern of Expertise bzw. Excellence (Einheiten mit Experten v.a. für komplexe und strategische HR-Projekte) differenziert.

Cost-per-Hire: Der Cost-per-Hire (CPH) beschreibt als Recruiting-KPI die durchschnittlichen Kosten einer neuen Einstellung.

FTE / Vollzeitäquivalent: FTE (Full Time Equivalent) bzw. VZÄ (Vollzeitäquivalent) ist eine rechnerische Größe zur Beschreibung des zeitlichen Wertes eines Mitarbeitenden in Vollzeit, d.h. bei einem Beschäftigungsgrad von 100%.

Offer-acceptance-rate: Diese Kennzahl sagt aus, wie viel Prozent der Kandidaten ein Stellenangebot angenommen haben.
Personalreferentenmodell: Der Personalreferent ist generalistischer Ansprechpartner für die Fachabteilungen in allen Personalfragen.

Programmatic Job Adertising: Vollautomatisierte Ausspielung von Stellenanzeigen auf Werbeflächen im Internet.

RPO (Recruitment Process Outsourcing): Auslagerung der gesamten oder eines Teils der Personalbeschaffung an einen externen Dienstleister.

Service-Level-Agreements (SLAs): Damit sind hier Vereinbarungen zu den verschiedenen Aspekten der Zusammenarbeit (v.a. Reaktionszeiten) zwischen Recruitern und Hiring Managern gemeint.

Temp-to-Perm (auch „Temp-to-Hire“): Mischform aus klassischer Zeitarbeit und privater Personalvermittlung. Arbeitnehmer kann von einem temporären Arbeitsverhältnis in eine permanente Festanstellung übergehen.

Time-to-Hire: Die Time-to-Hire beschreibt die Zeit, die von den ersten Bewerbungen/der ersten Kontaktaufnahme bis zur Annahme des Stellenangebots vergeht.

Time-to-Fill: Zeitspanne zwischen der Entscheidung über die Besetzung einer Stelle und dem Arbeitsantritt des Bewerbers.

Rechtliches/Nutzungsbedingungen

Disclaimer

Die in diesem Whitepaper durch den Anbieter veröffentlichten Inhalte unterliegen dem deutschen Urheberrecht und Leistungsschutzrecht. Alle vom deutschen Urheber- und Leistungsschutzrecht nicht zugelassene Verwertung bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Anbieters oder jeweiligen Rechteinhabers. Dies gilt vor allem für Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Dabei sind Inhalte und Rechte Dritter als solche gekennzeichnet. Das unerlaubte Kopieren der Whitepaper-Inhalte oder des kompletten Whitepapers ist nicht gestattet und strafbar. Lediglich die Herstellung von Kopien und Downloads für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch ist erlaubt.

Autor:innen

Jan Kirchner
Kai H. Helfritz, MBA
Prof. Dr. Peter M. Wald
Kathrin Weller (grafische Umsetzung)

Whitepaper

Alle Rechte vorbehalten 2025.

Bildmaterial

Einige Rechte vorbehalten 2025. Das Bildmaterial dieses Whitepaper steht unter einer Creative Commons Namensnennung-Keine Bearbeitung 3.0 Unported Lizenz.

Bildmaterial für Blogger:innen und Journalist:innen gerne auf Anfrage: blog@wollmilchsau.de