

PRESSEMITTEILUNG

Personalberater wollen 2021 zweistellig wachsen

- 2020 ist Gesamtumsatz der Personalberatungsbranche infolge der Corona-Pandemie um 8 Prozent auf 2,30 Milliarden Euro gesunken
- Headhunter konnten mehr Frauen bei den Kundenunternehmen platzieren

Bonn, 8. Juli 2021 (bdu) – Die Corona-Auswirkungen haben im letzten Jahr auch die Geschäftsentwicklung der Personalberatungsfirmen in Deutschland maßgeblich beeinflusst. Die schnell in der Pandemie einsetzende Zurückhaltung vieler Kunden bei Personalneueinstellungen, haben 2020 zu einem Umsatzrückgang in der Headhunterbranche auf 2,3 Milliarden Euro (2019: 2,5 Milliarden Euro) geführt. Dies entspricht einem Minus von acht Prozent. Erfreulich: Mit einem Anteil von 28,5 Prozent konnten merklich mehr Frauen bei den Kundenunternehmen platziert werden (+ 10 %). Und: Bei 21 Prozent der Recruitingprojekte waren bei den Kandidatinnen und Kandidaten umfangreichere, digitale Kenntnisse gefragt. In diesem Jahr wollen die Personalberater schon wieder kraftvoll auf den Wachstumspfad zurückkehren. Die Marktteilnehmer prognostizieren für 2021 ein Umsatzplus von 15 Prozent. Das zeigen die Ergebnisse der Branchenstudie „Personalberatung in Deutschland 2021“, die der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) heute in einem digitalen Pressegespräch vorgestellt hat. BDU-Vizepräsident Wolfram Tröger: „Wie groß die Verunsicherung durch die Corona-Pandemie zu Beginn war, unterstreicht auch der Verlauf der vierteljährlichen Geschäftsklimabefragungen des BDU. Nach dem empfindlichen Absturz des Index im März 2020 auf den niedrigsten Wert seit Beginn der Erhebung wurde das Niveau vom Jahresende 2019 bereits im September 2020 wieder erreicht. Seitdem hat sich der Markt weiter erholt und liegt aktuell am Ende des zweiten Quartals 2021 sogar auf einem höheren Niveau als vor der Pandemie.“

In der im Juni 2021 durchgeführten BDU-Geschäftsklimabefragung unter Personalberatern meldeten 42 Prozent, dass sie aktuell über ihren Budgetplanungen liegen (derzeitig befriedigende Geschäftslage: 41 %). Bei den Geschäftsaussichten für die kommenden sechs Monate und damit bis Ende 2021 gehen 60 Prozent der Marktteilnehmer von einer weiteren Verbesserung aus (ungünstiger: 5 %). Die Headhunter erwarten für das



laufende Jahr eine steigende Nachfrage aus der gesamten Bandbreite der Kundenbranchen. Überdurchschnittliche Wachstumsimpulse sollen aus den Branchen Chemie/Pharma (+ 16,9 %), Handel (+ 16,2 %), Healthcare (+ 16,1 %) und Konsumgüterindustrie (+ 15,6 %) kommen. Dem Stammgeschäft der Headhunter – der Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten – kommt beim Wachstums-Comeback eine besondere Bedeutung zu. Die Marktteilnehmer gehen von einem Wachstumsschub von 16,8 Prozent für dieses Beratungsfeld im Jahr 2021 aus. Im Vorjahr hatte dieses Segment mit einem kräftigen Minus von 10,7 Prozent noch einen entscheidenden Anteil am Umsatzrückgang in der Branche. Impulse für eine gute Geschäftsentwicklung sollen parallel von den Beratungsfeldern Sonstige HR-Beratung (+ 9,6 %) sowie Managementdiagnostik (+ 7,4 %) ausgehen.

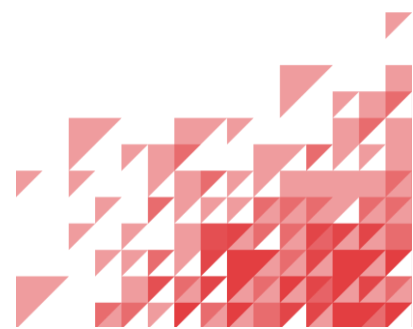
Ohne digitale Prozesse ist die Personalsuche und -auswahl nicht mehr denkbar

Die Personalberatungsbranche hat sich durch die Corona-Pandemie erheblich schneller digitalisiert, als das ohne deren vielfache Auswirkungen absehbar war. Arne Adrian, Vorsitzender BDU-Fachverband Personalberatung: „Zum Beispiel Videointerviews mit Kandidatinnen und Kandidaten sind heute und auch künftig nicht mehr wegzudenken. Bei allen Beteiligten ist die länger vorherrschende Skepsis deutlich gewichen. Gerade in der Vorauswahl-Phase kann viel zügiger, effizienter und nachhaltiger agiert werden. Hinzu kommt, dass es dadurch viel einfacher geworden ist, den Suchprozess grenzübergreifend auszuweiten.“ Durch digitale und mobile Recruiting-Prozesse steigen aber gleichzeitig die Anforderungen an die Unternehmen und ihre Berater, interne Prozesse auf den Prüfstand zu stellen und Lösungen – zum Beispiel einen komplett mobil durchstrukturierten Such- und Auswahlprozess – zu installieren. Weiterhin führen die zunehmende Digitalisierung und agile Unternehmensstrukturen zu erhöhten Anforderungen bei Mitarbeitenden und somit zu völlig neuen Suchprofilen.

Eignungsdiagnostik wird immer wichtiger

Um trotz der weniger werdenden persönlich geführten Auswahlinterviews einen hohen Qualitätsstandard im Suchprozess gewährleisten zu können, werden vor allem bei der Besetzung von Führungspositionen vermehrt eignungsdiagnostische Tools zur Pflicht. Das ist nicht zuletzt dort der Fall, wo persönliche Interviews nicht mit der erforderlichen Intensität oder Häufigkeit durchgeführt werden können. Und: Auch Führungskräfte müssen sich in den Social-Media-Kanälen mit ihren Profilen gut positionieren. Das ist heute sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Personalberatern eine klare Erwartung.

Pressemitteilung unter: www.bdu.de/news/



Weitere Kennzahlen zur Personalberatung: 2020 waren in Deutschland rund 14.400 Mitarbeitende in der Personalberatungsbranche beschäftigt, davon 6.850 Berater und ca. 4.000 Researcher. Insgesamt wurden im Jahr 2020 rund 65.500 Positionen in Unternehmen und Organisationen durch die Unterstützung von Personalberatern besetzt. Die durchschnittliche Besetzungsdauer hat 12 Wochen betragen. Im Durchschnitt wurden in einem Such- und Auswahlprojekt 13 Auswahlinterviews mit Kandidatinnen und Kandidaten geführt, davon wurden den Kunden 4-5 final präsentiert. Die durchschnittliche Honorarhöhe der Headhunter lag bei 27 Prozent am Zieleinkommen des neu eingestellten Mitarbeitenden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Klaus Reiners // Pressesprecher

Joseph-Schumpeter-Allee 29, 53227 Bonn

T +49 (0) 228 9161-16 oder 0172 23 500 58, klaus.reiners@bdu.de

