

A large, bold, orange number "5" that serves as a background element for the text.Two men, one with a beard and one without, both wearing plaid shirts and blue overalls, smiling. They are positioned on either side of the large orange number "5".

entscheidende Vergleichswerte für eine erfolgreiche Fachkräfte-Rekrutierung

**Alles, was Sie wissen sollten, um 2025
Top-Fachkräfte anzuziehen und einzustellen.**

Liebe Lesende,

vielen Dank, dass Sie sich für den Bericht "5 entscheidende Vergleichswerte für eine erfolgreiche Fachkräfte-Rekrutierung" interessieren.

Wir haben diesen Bericht erstellt, um Ihnen zu helfen, qualifizierte Fachkräfte effektiver anzuwerben, zu rekrutieren und einzustellen. Dafür haben wir fünf der ausschlaggebendsten Kennzahlen für Sie zusammengestellt, basierend auf den Daten von über 1.000 Unternehmen und 30.000 Stellenanzeigen auf der PowerUs-Plattform. Zusätzlich erhalten Sie die neuesten Tipps und Tricks zur Fachkräfterekrutierung.

Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht nützlich finden und wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Optimierung Ihres Rekrutierungsprozesses.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr PowerUs Team

PowerUs: Der führende Partner für Handwerksbetriebe



150.000+

Fachkräfte auf unserer Plattform



3.500+

neue Registrierungen pro Monat



1.000+

Kunden: Von Familienbetrieb bis zum Weltkonzern



Jeden Tag

finden Fachkräfte mit unserer Hilfe einen neuen Job

Einführung

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt für Handwerkende hat der Arbeitskräftemangel ein Allzeithoch erreicht. Deshalb ist es wichtiger denn je, wettbewerbsfähig zu bleiben. Laut dem Fachkräftereport 2024 der Deutschen Industrie- und Handelskammer **haben mehr als 44 % der Unternehmen Schwierigkeiten, ausreichend Personal zu finden**. Deshalb ist es für den Erfolg von entscheidender Bedeutung, die wichtigsten Vergleichswerte im Rekrutierungsprozess zu verstehen.

Auf Basis der internen, anonymisierten Kundendaten von PowerUs haben wir wichtige Kennzahlen zur Bewertung der Effektivität Ihrer Mitarbeitergewinnung zusammengestellt.

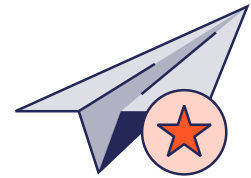
Diese Vergleichswerte bieten wertvolle Erkenntnisse darüber, wie gut Ihr Team Kandidaten durch den Bewerbungsprozess führt, und ermöglichen es Ihnen, die **Effizienz Ihres Rekrutierungsprozesses zu verbessern**.

Markt-Vergleichswerte können einen Hinweis auf die allgemeine Gesundheit Ihr Einstellungsverfahrens geben. Es ist jedoch ebenso wichtig, Ihre historischen Daten zu untersuchen. Diese Analyse hilft Ihnen zu verstehen, ob interne Veränderungen oder eine breitere Marktdynamik, wie z. B. saisonale Schwankungen, die Anzahl der bei Ihnen eingehenden Bewerbungen beeinflussen.



Benchmarks und Tipps

1) Durchschnittliche Anzahl von Bewerbungen pro Stelle



Bewerbungen pro Stelle

0-50 Beschäftigte	5,7
50-500 Beschäftigte	7,7
500+ Beschäftigte	10,1

Der Arbeitsmarkt ist in den letzten Jahren immer wettbewerbsintensiver geworden, was es für Arbeitgeber schwierig macht, qualifizierte Bewerber zu finden.

Demnach ist es umso wichtiger, dass Sie für Ihre ausgeschriebenen Stellen auch ausreichend Bewerber erhalten.

Kleine Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern müssen mit weniger Bewerbungen pro Stelle rechnen, im Schnitt etwa 5,7 Bewerber pro Stelle. Betriebe mit bis zu 500 Mitarbeitern erhalten im Schnitt 7,7, und große Firmen mit über 500 Mitarbeitern profitieren von mehr Bekanntheit und können im Schnitt 10,1 Bewerber pro Stelle erwarten.

Fallen Ihre Bewerbungen pro Stelle deutlich unter diese Werte, sollten Sie Ihr Angebot und die dazugehörigen Leistungen noch einmal überdenken. Laut unserer Untersuchung gibt es neben der Stelle selbst und den Unternehmensleistungen noch mehrere andere Faktoren, die die Attraktivität eines Stellenangebots beeinflussen.

Die zwei einflussreichsten Faktoren sind:

- 1. Standort:** In ländlichen Gebieten gibt es tendenziell weniger Fachkräfte, und demnach auch weniger Bewerbungen.
- 2. Qualifikationsanforderungen:** Je mehr Qualifikationen für die Stelle verlangt werden, desto weniger Bewerber werden die Anforderungen erfüllen. Außerdem sind Meisterstellen schwieriger zu besetzen, weil Meister in der Regel weniger bereit sind, den Arbeitsplatz zu wechseln.



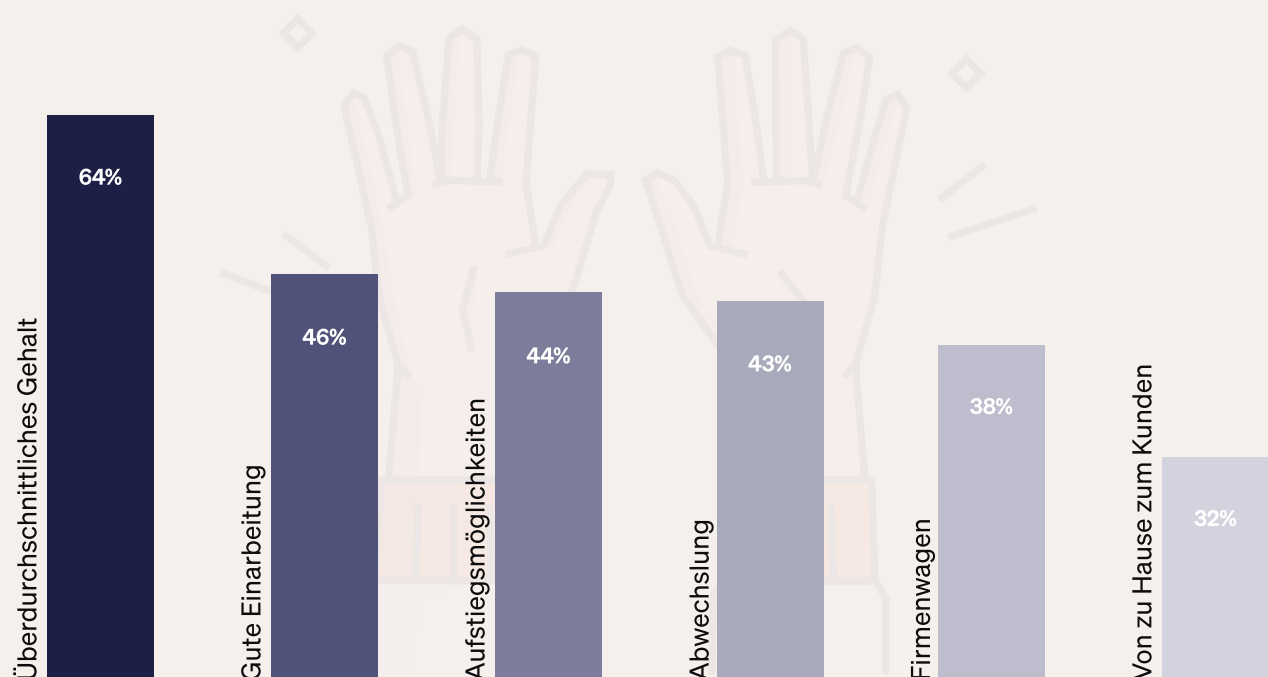
Diese Faktoren reduzieren die durchschnittliche Anzahl an Bewerbern pro Stelle, wenn ein Unternehmen nichts dagegen unternimmt. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, muss das Angebot und die Suchmethoden angepasst werden. Basierend auf unserer Erfahrung in der Fachkräfterekrutierung gibt es hier drei wesentliche Hebel, um das Beste aus Ihren Stellenanzeigen herauszuholen, unabhängig von Standort und Anforderungen – diese entdecken Sie auf den nächsten zwei Seiten.

Geben Sie eine Gehaltsspanne und andere Vorteile an

Damit beeinflussen Sie die Erwartungen der Bewerber im Voraus, und es werden Bewerber angezogen, die mit dem angebotenen Gehalt stärker angesprochen fühlen.

Möchten Sie wissen, ob Ihr Gehaltsangebot wettbewerbsfähig genug ist?
Finden Sie es mit unserem Gehaltsreport 2025 heraus!

Mit umfassenderen **Leistungspaketen**, zusätzlich zum Gehalt, können sich Unternehmen **voneinander abheben** und einen größeren Pool von Bewerbern ansprechen, die diese Angebote zu schätzen wissen. Hier sind die am meisten geschätzten Zusatzleistungen laut einer Untersuchung von PowerUs:



Erweitern Sie die Standortsuche / passen Sie sich an den Standort an

Wenn der Arbeitsort ländlich oder schwer zu erreichen ist, könnte dies ein Hindernis für potenzielle Bewerber darstellen. Überlegen Sie, was im Rahmen Ihres Budgets und der Möglichkeiten Ihres Unternehmens liegt, um Ihren ländlichen Standort attraktiver zu machen. Vergünstigungen wie:

- (Private) Nutzung eines Firmenwagens
- Übernahme der Pendelkosten
- Unterstützung beim Umzug

können wichtige Anreize sein. **Diese Vorteile können qualifizierte Bewerber aus benachbarten Gebieten anziehen, die die Stelle sonst nicht in Betracht gezogen hätten.**

Gehen Sie proaktiv auf Qualifikationsdefizite ein

Viele gute Arbeitskräfte zögern, sich zu bewerben, wenn sie nicht alle in der Stellenbeschreibung genannten Anforderungen erfüllen. Unternehmen sollten dies in Stellenausschreibungen proaktiv ansprechen. Ermutigen Sie Kandidaten, sich zu bewerben, auch wenn sie nicht alle Kriterien erfüllen. Weisen Sie auf verfügbare Einarbeitungsprogramme und Unterstützung bei der Entwicklung hin. Auf dem angespannten Arbeitsmarkt ist es für Unternehmen wichtig, den Kandidatenpool nicht zu früh zu verengen.



2) Verhältnis von Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen

Vorstellungsgespräche pro Bewerbung

0-50 Beschäftigte	16,30%
50-500 Beschäftigte	17,37%
500+ Beschäftigte	14,98%

Wie viele Ihrer Bewerber laden Sie zu Vorstellungsgesprächen ein? Dieser Wert ändert sich auch je nach Unternehmensgröße. Größere Firmen mit mehr Bewerbern können hier selektiver sein als kleinere Unternehmen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sollten Sie mindestens die oben genannten Quoten erreichen.

Eine **hohe Quote** zeigt, dass viele Bewerbungen erfolgreich in die Interviewphase gelangen. Das deutet auf eine **effektive Vorauswahl** und eine **gute Bewerberqualität** hin.

Eine **niedrige Quote** hingegen könnte darauf hinweisen, dass Sie Ihre Stellenausschreibungen verfeinern, die Methoden der Vorauswahl verbessern oder die Qualifikationen und Kriterien zur Bewertung der Bewerber **anpassen sollten**.

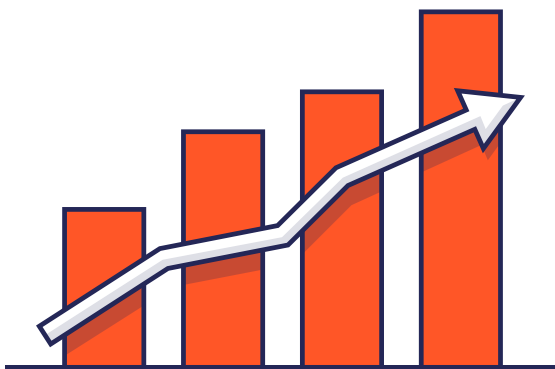
Wenn Ihr Verhältnis von Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen unter dem Richtwert liegt, finden auf der nächsten Seite **einige Tipps, wie Ihr Unternehmen es verbessern kann**.



Wie Sie das Verhältnis von Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen verbessern können

Neben der Optimierung Ihrer Stellenbeschreibungen gibt es noch einige weitere Tipps, die Sie umsetzen können:

- **Vereinfachen** Sie den Bewerbungsprozess. Minimieren Sie die Anzahl der erforderlichen Schritte und reduzieren Sie Reibungspunkte, um es den Kandidaten so einfach wie möglich zu machen. Nutzen Sie Plattformen und Methoden, die es den Kandidaten ermöglichen, ihren Lebenslauf direkt hochzuladen.
- Geben Sie **klare Anweisungen und rechtzeitiges Feedback**. Informieren Sie die Bewerber über den Bewerbungsprozess, einschließlich dessen, was sie in den einzelnen Phasen erwarten können und wie lange es dauern wird. Halten Sie die Bewerber während des gesamten Prozesses auf dem Laufenden. Das kann dazu beitragen, das Bewerberinteresse und Engagement aufrechtzuerhalten.
- **Gehen Sie proaktiv auf die Bewerber zu**. Nutzen Sie das PowerUs-Tool "Bewerber entdecken", um mit potenziellen Kandidaten in Kontakt zu treten, die für Ihre Stelle in Frage kommen. Laut PowerUs-Daten ist das Verhältnis von Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen über "Bewerber entdecken" doppelt so hoch wie über organische Bewerbungen. Lassen Sie sich diese Chance nicht entgehen!



3) Verhältnis zwischen Vorstellungsgespräch und Angebot

Wie viele Ihrer Vorstellungsgespräche führen auch zu konkreten Jobangeboten? Hier müssen Sie effektiv sein, vor allem als kleineres Unternehmen, was die leicht höhere Angebotsquote zeigt.

Angebote pro Vorstellungsgespräch

0-50 Beschäftigte	23,16%
50-500 Beschäftigte	20,84%
500+ Beschäftigte	17.66%

Größere Firmen dürfen hier wieder etwas selektiver sein, aber die Differenzen sind gering. Fällt Ihre Quote deutlich unter die Vergleichswerte, sollten Sie Ihren Gesprächsprozess anpassen.

Wie Sie dieses Verhältnis verbessern können

Um das Verhältnis von Vorstellungsgesprächen zu Angeboten zu verbessern, konzentrieren Sie sich darauf, Ihren Gesprächsprozess zu optimieren. Hier sind einige umsetzbare Vorschläge:

Strukturierte Vorstellungsgespräche

Führen Sie strukturierte Gespräche mit standardisierten Fragen für alle Bewerber. Dies gewährleistet Konsistenz und Fairness und erleichtert den Vergleich der Bewerber.



Achten auf Wachstumspotenzial

Viele gute Bewerber weisen zwar ein gutes Potenzial auf, verfügen aber möglicherweise nicht über alle erforderlichen Fähigkeiten oder Berufserfahrungen. Suchen Sie nach Bewerbern mit Wachstumspotenzial, die sich im Unternehmen weiterentwickeln und aufsteigen können. Dies kann wertvoller sein, als jemanden einzustellen, der zwar über die gleiche Erfahrung verfügt, aber weniger Wachstumspotenzial hat.



Führen Sie Einarbeitung- und Schulungsinitiativen ein

Erwägen Sie die Einführung von "Probearbeiten" als obligatorischen Teil des Prozesses? Viele Handwerker haben mit Probearbeiten negative Erfahrungen gemacht, sind skeptisch und zögern, den Prozess fortzusetzen. Um Ihren Einstellungsprozess zu beschleunigen, sollten Sie diese Alternativen in Betracht ziehen:



Würde ein ausführliches **Telefongespräch** mit Ihrem technischen Team die gewünschten Erkenntnisse liefern?



Könnte ein **persönliches Vorstellungsgespräch** ausreichen, damit der Kandidat die erforderlichen Fähigkeiten in kleinem Rahmen unter Beweis stellen kann?



Verfügen Sie über ein **Einarbeitungsprogramm**, das etwaige Kompetenzlücken schnell schließen kann?

Indem Sie Ihren Interview- und Einarbeitungsprozess verfeinern, können Sie eine **positivere Erfahrung für die Kandidaten** schaffen und gleichzeitig ihre Eignung für die Stelle **effizient bewerten**.



4) Verhältnis zwischen Angebot und Einstellung

Einstellungen pro Angebot

0-50 Beschäftigte	58,70%
50-500 Beschäftigte	56,39%
500+ Beschäftigte	59,88%

Es lässt sich nicht gänzlich vermeiden, dass sich Bewerber nur bewerben, um ihren Wert auf dem Markt zu überprüfen.

Auf dem Arbeitsmarkt für Handwerkende kommt dies jedoch seltener vor. Häufiger suchen sie einen Arbeitsplatzwechsel, wenn sie mit ihren derzeitigen Bedingungen unzufrieden sind. Prüfen Sie, ob die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen verbessert werden können, um das Verhältnis von Angebot zu Einstellung zu erhöhen.

Wie Sie das Verhältnis von Angebot zu Einstellung verbessern können

Wettbewerbsfähige Entlohnung

Stellen Sie sicher, dass die Gehalts- und Leistungspakete innerhalb der Branche wettbewerbsfähig sind, um Top-Talente anzuziehen und zu halten. Wir haben die Leistungspakete am Anfang der Studie erwähnt.

Klare Aufstiegsmöglichkeiten

Informieren Sie potenzielle Bewerber über die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und des beruflichen Aufstiegs in Ihrem Unternehmen.

Transparente Kommunikation

Fragen Sie, ob Bewerber andere Angebote in Betracht ziehen, und fördern Sie einen offenen Dialog. Dies fördert das Vertrauen und hilft, die Erwartungen während des gesamten Einstellungsverfahrens abzustimmen.



5) Zeit bis zur Einstellung

Die Zeit bis zur Einstellung ist eine wichtige Kennzahl. Sie misst die Effizienz Ihres Rekrutierungsprozesses vom Zeitpunkt der Stellenausschreibung bis zur

Annahme eines Angebots durch

einen Kandidaten. Eine kürzere Zeit bis zur Einstellung zeigt, dass Ihr Unternehmen schnell und flexibel ist. Dies gilt besonders, wenn es darum geht, Talente zu gewinnen und langfristig zu halten. Es ist jedoch wichtig, ein Gleichgewicht zwischen Geschwindigkeit und Qualität zu finden. So stellen Sie sicher, dass die Kandidaten gründlich bewertet und mit den Zielen des Unternehmens abgestimmt werden.

Zeit bis zur Einstellung (Tage)

0-50 Beschäftigte	39,4
50-500 Beschäftigte	43,2
500+ Beschäftigte	54,2

Wie Sie die Zeit bis zur Einstellung verkürzen können

Effiziente Bewerbersichtung

Halten Sie Zeitblöcke für Vorstellungsgespräche bereit, um Termine so früh wie möglich zu buchen. Stellen Sie sicher, dass Ihre Personalverantwortlichen den Bewerbungsprozessen Priorität einräumen und sich ausreichend Zeit für Screenings und Interviews nehmen.

Setzen Sie auf Digitalisierung

Durch die Einführung eines Bewerbermanagementsystems können Sie Bewerbungen effizient verwalten und sicherstellen, dass kein Kandidat durch die Maschen fällt. Ein solches System kann auch dabei helfen, die vielversprechendsten Kandidaten schnell zu identifizieren.

Fragen Sie nach Feedback

Indem Sie neue Mitarbeiter ermutigen, Feedback zum gesamten Rekrutierungsprozess zu geben, erhalten Unternehmen Bewertungen und kostbares Feedback. Dies liefert wertvolle Einblicke und zeigt Ihr Engagement für Transparenz, Verantwortlichkeit und kontinuierliche Verbesserung Ihrer Rekrutierungsprozesse.



Fazit

Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen können Sie die Effizienz Ihres Rekrutierungsprozesses erhöhen und Ihre Einstellungschancen für qualifizierter Fachkräfte verbessern. Es ist wichtig, dass Sie Ihre Vorgehensweise auf die Größe und die spezifischen Bedürfnisse Ihres Unternehmens abstimmen.

Für kleinere und mittlere Unternehmen

Konzentrieren Sie sich auf einen klaren und strukturierten Einstellungsprozess. Dazu gehören die Erstellung klarer Stellenbeschreibungen, die Straffung des Bewerbungsverfahrens und die Einhaltung eines einheitlichen Kommunikationsplans mit den Bewerbern. Heben Sie die Vorteile Ihres Unternehmens sowie die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Fähigkeiten hervor. Betonen Sie eine attraktive Unternehmenskultur und fördern Sie eine persönliche und authentische Ansprache, die größere Unternehmen so nicht bieten können.

Stellen Sie außerdem sicher, dass Ihre Einarbeitungsprozesse effizient und einladend sind, damit sich neue Mitarbeiter schnell und reibungslos in Ihr Team integrieren können. Vereinfachen Sie Ihre Prozesse und nutzen Sie die einzigartigen Vorteile, die ein kleineres, flexibleres Unternehmen mit sich bringt.



Für größere Unternehmen

Um die Konvertierungsraten Ihres Rekrutierungs-Funnels zu verbessern, konzentrieren Sie sich auf die Optimierung bestimmter Phasen Ihres Prozesses. Führen Sie strukturierte Vorstellungsgespräche, heben Sie das Wachstumspotenzial hervor und optimieren Sie Onboarding- und Schulungsinitiativen, um das Verhältnis zwischen Vorstellungsgespräch und Angebot zu verbessern.

Sorgen Sie für wettbewerbsfähige Vergütungspakete und eine transparente Kommunikation, um die Quote von Angebot zu Einstellung zu erhöhen. Nutzen Sie Technologien wie Applicant Tracking Systems (ATS), um die Zeit bis zur Einstellung zu verkürzen.

Neben diesen praktischen Aspekten sollten Sie auch die Bedeutung des Employer-Branding nicht außer Acht lassen. Eine starke Arbeitgebermarke zieht nicht nur Top-Talente an, sondern beeinflusst auch deren Weg durch den Einstellungsprozess. Kandidaten bewerben sich eher bei Unternehmen mit einem positiven Ruf und einer starken Arbeitgebermarke.

In unserem Blog finden Sie weitere wertvolle Einblicke und bewährte Verfahren zur Verbesserung Ihres Employer-Brandings und Ihrer Rekrutierungsprozesse.



Handwerkende finden mit PowerUs

Erhalten Sie Zugriff auf unser Netzwerk von über 150.000 wechselwilligen Handwerkern. PowerUs ist die innovative Plattform, mit der Ihr Recruiting-Team hochqualifizierte Elektroniker und Anlagenmechaniker SHK direkt finden und einstellen kann.

Wir sind stolzer Wachstumstreiber für Branchengrößen wie:

„PowerUs ist unser wichtigster Wachstumspartner geworden. Mit nahezu keinem Aufwand können wir planbar und schnell neue Mitarbeiter einstellen – auch wenn kurzfristig große Aufträge dazukommen.“



Lucas Althammer
Service4Charger GmbH
Geschäftsführer

„Mit unserem PowerUs Profil konnten wir innerhalb kurzer Zeit viele schwierige Stellen besetzen und deutlich mehr Aufträge abwickeln.“



Florian Aydt
FE Energiesysteme GmbH
Geschäftsführer



Caverion



Enpal .



Jetzt testen

Sie sind interessiert an einer Zusammenarbeit? Gerne spricht ein Mitarbeiter persönlich mit Ihnen darüber, wie Sie mit PowerUs Ihre Einstellungsziele erreichen können - egal ob 2-Mann-Unternehmen oder 50 Mitarbeitende. Durch unsere große und vielfältige Nutzerbasis können wir Ihren Bedarf abdecken.



Mehr Umsatz generieren

Unsere Kunden generieren durchschnittlich 130.000€ zusätzlichen Umsatz pro Mitarbeiter.



Gezielte Anzeigenplatzierung

Hochwertige Bewerbungen garantiert



Schnell, einfach, zuverlässig

Bewerberkontakt per Chat

Jetzt mehr erfahren

Erfahren Sie mehr unter:
arbeitgeber.powerus.de

