



LANGHAMMER

Personalberater Report

Die Branche blickt verhalten optimistisch in eine unsichere Zukunft und steht zugleich vor einer tiefgreifenden Transformation.

2025/2026

Presented By :

Langhammer Consulting GmbH

+41 41 747 01 05

beratung@ralflanghammer.com

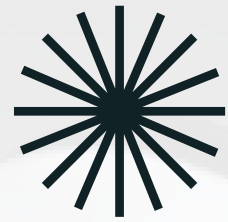
www.ralflanghammer.com

Inhalt & Aufbau



EXECUTIVE SUMMARY	02
METHODIK	05
ÖKONOMIE 2025	06
DEEP DIVE: DER WANDEL	09
DISRUPTION DURCH KI	14
ANALYSE DACH-RAUM	16
AUSBLICK & STRATEGIE 2026	18
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	20

Executive Summary



Das Geschäftsjahr 2025 markiert einen tiefgreifenden Einschnitt für die Personalberatungsbranche in der DACH-Region. Die Kombination aus einer anhaltenden konjunkturellen Schwäche, insbesondere in Deutschland, und der exponentiellen Beschleunigung der technologischen Disruption durch Künstliche Intelligenz (KI) hat zu einer beispiellosen Marktpolarisierung geführt. Die Branche befindet sich in einem Zustand der Großen Spaltung, in der die traditionellen Geschäftsmodelle unter massiven Druck geraten, während eine kleine Gruppe von technologisch führenden Akteuren ihre Marktanteile aggressiv ausbaut.

Die ökonomischen Kennzahlen in Deutschland, dem größten Markt der Region, signalisieren eine anhaltende Kontraktion. Nach einem Umsatzrückgang von 3,8 Prozent im Jahr 2024 auf 2,82 Milliarden Euro, prognostizierten die Marktteilnehmer für 2025 einen weiteren leichten Rückgang von 1,2 Prozent auf 2,78 Milliarden Euro [1]. Diese Entwicklung ist nicht nur auf die allgemeine Zurückhaltung bei Suchmandaten zurückzuführen, sondern auch auf strukturelle Verschiebungen wie das Insourcing von Recruiting-Funktionen und den direkten Wettbewerb durch KI-gestützte Plattformen.

Die Analyse der Teilbranchen zeigt eine heterogene Entwicklung: Das Kerngeschäft Executive Search im mittleren Management schwächelt, während komplementäre Dienstleistungen wie Executive Coaching und Potenzialanalysen wachsen. Die Zeitarbeit steht aufgrund der hohen Insolvenzichte in wichtigen Kundenbranchen (Bau, Industrie) unter massivem Druck [2]. Im Gegensatz dazu erleben Nischen wie das Interim Management trotz einer sinkenden Auslastung der Manager eine hohe Nachfrage in den Bereichen Restrukturierung und digitale Transformation [3].

Die zentrale Erkenntnis des Jahres 2025 ist die Validierung der **70/20/10-Dynamik**: Etwa 50 bis 70 Prozent der Beratungen kämpfen mit sinkenden Mandatszahlen und Margendruck; 10 bis 20 Prozent stehen vor der Konsolidierung oder dem Marktaustritt; und ca. 10 Prozent der Akteure dominieren den Markt durch den konsequenten Einsatz von KI und Automatisierung. Diese **Dominatoren** nutzen KI nicht nur zur Effizienzsteigerung, sondern zur Neudefinition der Wertschöpfungskette, indem sie datenbasierte Validität und strategische Beratung in den Vordergrund stellen [4].

Der **Ausblick auf 2026** ist von einem vorsichtigen Optimismus geprägt, der jedoch an die Fähigkeit der Beratungen geknüpft ist, sich strategisch neu aufzustellen. Die Trends des kommenden Jahres – **Skills-based Hiring, Impact-Reporting** und die Umsetzung der **EU-Entgelttransparenz-Richtlinie** – erfordern eine tiefgreifende Transformation. Nur jene Beratungen, die den Spagat zwischen technologischer Exzellenz und strategischem Business-Verständnis meistern, werden in der Lage sein, die Talsohle zu durchschreiten und zu den Gewinnern des neuen Marktes zu gehören.



Über Uns

Viele **Inhaber von Personalberatungen** arbeiten hart, aber ineffizient. Jede Woche gehen unzählige Stunden verloren durch Administration, Papierarbeit und wiederholte Abläufe. Wir helfen Personalberatern, ein **digitales Betriebs-system** aufzubauen, das automatisch läuft, Wachstum ermöglicht und ihnen endlich Freiheit gibt. **Das Ergebnis:** mehr Zeit, mehr Kontrolle, mehr Freiheit.

Langhammer Consulting ist als Agentur zur **100%** auf Personalberater, Headhunter und Personalvermittler spezialisiert.



Ihr Gründer **Dipl. Ing. Ralf Langhammer** bringt über 15 Jahre Erfahrung bei der Gestaltung und Implementierung von Unternehmensprozessen mit. Seine Erfahrungen reichen von der Führung eines Geschäftsbereiches bis hin zur Gründung seiner eigenen Personalberatungsbeautique und dem Aufbau eines kleinen Teams von 10 Mitarbeitern. Seit dem **erfolgreichen Verkauf** der Langhammer & Kollegen Personalberatung im Jahr 2024 widmet er sich ganz der Aufgabe, seine Fähigkeiten über Prozessgestaltung und Digitalisierung in der Branche anzuwenden.

Gewinnen Sie systematisch neue Mandate, mehr Effizienz durch automatisierte Prozesse und sichern Sie sich jetzt Ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit!

www.ralflanghammer.com/termin-erstgespräch

Methodik

2.1. Zielsetzung des Reports

Dieser umfassende Branchenreport verfolgt das Ziel, eine tiefgehende und evidenzbasierte Analyse des Personalberatungsmarktes in der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) für das Geschäftsjahr 2025 zu liefern und einen fundierten Ausblick auf die strategischen Herausforderungen und Chancen des Jahres 2026 zu geben. Im Zentrum der Untersuchung steht die Validierung der These einer **zunehmenden Marktpolarisierung** und der Rolle der technologischen Disruption als primärer Treiber dieser Entwicklung. Der Report richtet sich an Führungskräfte, Investoren, Branchenexperten und alle Akteure, die ein tiefes Verständnis der aktuellen und zukünftigen Marktdynamik benötigen.

2.2. Datengrundlage und Methodik

Die Analyse basiert auf einer Synthese von Primär- und Sekundärdaten aus maßgeblichen Quellen der DACH-Region, um eine hohe statistische Validität und eine breite Perspektive zu gewährleisten.

Die zentralen Datenquellen umfassen:

- **Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (BDU):** Die jährliche Studie „Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt“ liefert detaillierte Kennzahlen zu Umsatz, Mitarbeiterstruktur, Honoraren und Segmententwicklungen in Deutschland [1].
- **Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP):** Daten und Expertenmeinungen zur Entwicklung der Zeitarbeit und Personalvermittlung in Deutschland, insbesondere im Kontext der Insolvenzdynamik [2].
- **Dachgesellschaft Deutsches Interim Management (DDIM) und AIMP:** Marktstudien zum Interim Management, die Auslastung, Tagessätze und strukturelle Trends in der DACH-Region beleuchten [3].
- **Swiss Staffingindex (swissstaffing):** Quartals- und Jahresbilanzen zur Entwicklung des Temporär- und Feststellengeschäfts in der Schweiz [9].
- **Statistische Ämter (Destatis, SECO):** Makroökonomische Daten zu Insolvenzen, Arbeitsmarkt und Wirtschaftswachstum in der DACH-Region.
- **Technologie- und HR-Reports:** Studien von LinkedIn, Stepstone und spezialisierten KI-Analysehäusern zur Adoptionsrate und dem ROI von KI im Recruiting [4] [8].

Die Methodik kombiniert eine quantitative Analyse der ökonomischen Kennzahlen mit einer qualitativen Bewertung der strategischen und technologischen Trends. Die Validierung der Nutzerwahrnehmung (70/20/10-Dynamik) erfolgte durch die Ableitung von Proxy-Werten aus den vorliegenden Verbandsdaten und deren Abgleich mit den subjektiven Schätzungen.

Die Ökonomie in 2025

1. Marktvolumen und Umsatzentwicklung in Deutschland

Der deutsche Personalberatungsmarkt, der als größter in der DACH-Region den Takt vorgibt, erlebte 2025 eine Fortsetzung der Kontraktion. Die BDU-Studie „Facts & Figures zum Personalberatungsmarkt 2025“ lieferte hierzu präzise Zahlen [1].

Umsatzentwicklung 2024 und Prognose 2025 (Deutschland):

Jahr	Umsatz (Mrd. €)	Veränderung zum Vorjahr
2023	2,93	-
2024	2,82	-3,80%
2025 (Prognose)	2,78	-1,20%

Der Rückgang von 3,8 Prozent im Jahr 2024 war der stärkste seit der Finanzkrise und reflektierte die kumulierten Auswirkungen der globalen und nationalen Wirtschaftskrise. Die Prognose für 2025, obwohl weniger dramatisch, signalisiert eine anhaltende Stagnation und die Notwendigkeit einer strukturellen Anpassung. BDU-Vizepräsident Wolfram Tröger kommentierte die Ergebnisse mit dem Hinweis auf die doppelte Belastung:

„Aufgrund der allgemeinen wirtschaftlich eher schlechten Lage sowie geopolitischen Herausforderungen vergeben unsere Kunden weniger Suchmandate als noch in den Vorjahren. Hinzu kommen die Verlagerung von Recruiting-Aufgaben direkt in die Unternehmen und der verstärkte Einsatz von künstlicher Intelligenz bei der Kandidatensuche.“ [1]

Diese Aussage unterstreicht, dass der Umsatzrückgang nicht nur zyklisch, sondern auch strukturell bedingt ist.

2. Honorarsätze und Margendruck

Trotz des Umsatzrückgangs blieben die durchschnittlichen Honorarsätze im Executive Search Segment in Deutschland nahezu stabil. Das durchschnittliche Honorar lag 2024 bei 27,5 Prozent des Zieleinkommens, nur leicht unter dem Vorjahreswert von 28 Prozent [1].

Diese scheinbare Stabilität ist jedoch irreführend und maskiert einen zunehmenden Margendruck, insbesondere bei kleineren und mittelgroßen Beratungen. Die Stabilität des Honorarsatzes ist primär auf zwei Faktoren zurückzuführen:

Top-End-Mandate: Die Top-25-Personalberatungen besetzten überdurchschnittlich häufig hochdotierte Positionen, deren Honorare weniger verhandelbar sind.

Versteckte Rabatte und längere Zahlungsziele: Im umkämpften mittleren Segment mussten viele Beratungen Zugeständnisse bei den Zahlungsmodalitäten oder im Leistungsumfang machen, um Mandate zu sichern.

Der tatsächliche Druck auf die Marge entsteht durch die steigenden Kosten für die Akquise und die Notwendigkeit, in Technologie zu investieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben.



3. Unternehmensstrukturen und die Rolle der Boutiquen

Der deutsche Personalberatungsmarkt ist weiterhin stark mittelständisch geprägt. Im Jahr 2024 waren 2.175 Unternehmen mit insgesamt 14.550 Mitarbeitenden aktiv [1]. Die Struktur des Marktes ist durch eine klare Dominanz kleinerer Einheiten gekennzeichnet:

- **Über 80 Prozent** der Firmen erwirtschafteten 2024 einen Jahresumsatz von unter 2,5 Millionen Euro.
- Kleine Unternehmen und Boutiquen blickten laut BDU-Geschäftsklimaindex pessimistischer in die Zukunft als die Top-25-Häuser [1].

Diese Struktur erklärt die hohe Anfälligkeit des Marktes für konjunkturelle Schwankungen. Die kleinen Boutiquen, die oft auf das Netzwerk und die Expertise einzelner Berater angewiesen sind, haben geringere finanzielle Puffer und können die notwendigen Investitionen in KI und Prozessoptimierung nur schwer stemmen.

4. Insolvenzdynamik als Indikator für Marktbereinigung

Ein kritischer Indikator für die Marktbereinigung ist die steigende Zahl der Unternehmensinsolvenzen. Das Statistische Bundesamt (Destatis) meldete für Juni 2025 einen Anstieg der beantragten Unternehmensinsolvenzen um 18,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat [10]. Obwohl diese Zahl alle Branchen umfasst, ist die Personaldienstleistungsbranche, insbesondere die Zeitarbeit, überproportional betroffen. Die Insolvenzen in zentralen Kundenbranchen wie Bau und Industrie wirken sich direkt auf die Nachfrage nach Personaldienstleistungen aus und führen zu einem Dominoeffekt.

Deep Dive: Der Wandel

1. Executive Search: Transformation zum Leadership Advisory

Das Kerngeschäft des Executive Search, die Besetzung von Fach- und Führungskräften, musste 2024 Verluste von 4,9 Prozent hinnehmen, mit einer weiteren Prognose von -2 Prozent für 2025 [1]. Dieser Rückgang ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die reine **Suchfunktion** zunehmend commoditisiert wird.

Die **Executive Search**-Häuser, die überleben und wachsen, vollziehen eine strategische Transformation hin zum **Leadership Advisory**. Sie verkaufen nicht mehr nur die Platzierung eines Kandidaten, sondern eine ganzheitliche Lösung für die Herausforderungen der Unternehmensführung. Dies manifestiert sich im Wachstum der komplementären Beratungsfelder:

- **Executive Coaching:** +4,2 Prozent Wachstum in 2024, prognostiziert +3,4 Prozent in 2025.
- **Leadership Advisory:** +3,7 Prozent Wachstum in 2024.
- **Potenzialanalyse & Diagnostik:** Prognostiziert +2,9 Prozent Wachstum in 2025 [1].

Arne Adrian, Vorsitzender des Fachverbands Personalberatung im BDU, fasste diese Entwicklung zusammen:

„Die Ergebnisse zeigen, dass der Bereich Executive Search zwar nach wie vor das Brot- und Butter-Geschäft der Branche ist, Felder außerhalb der klassischen Personensuche aber an Bedeutung gewinnen bzw. stabiler wachsen. Coaching- und Assessment-Angebote werden stärker nachgefragt, da Unternehmen die Transformation der Märkte meistern müssen.“ [1]

Die Beratungen, die in der Lage sind, eine **trimodale Validierung** (Assessment, Test, Interview) anzubieten und die kulturelle Passung sowie die Zukunftsfähigkeit von Führungskräften zu bewerten, generieren einen Mehrwert, der durch KI oder interne HR-Abteilungen nicht leicht repliziert werden kann. Der Fokus verschiebt sich von der **Akquise**(Acquisition) zur **Bindung und Entwicklung** (Retention and Development) von Talenten.

2. Personalvermittlung: Der Kampf gegen das Insourcing

Die klassische Personalvermittlung, die oft auf Erfolgsbasis arbeitet, ist direkt vom Insourcing-Trend betroffen. Mit dem verstärkten Einsatz von KI-Tools in den HR-Abteilungen der Unternehmen können diese die Kandidatensuche für Standard- und Spezialistenpositionen effizienter selbst durchführen.

Die Herausforderung für Personalvermittler liegt darin, ihren Mehrwert über die reine **CV-Vermittlung** hinaus zu definieren. Die Gewinner in diesem Segment sind:

- **Hochspezialisierte Boutiquen:** Konzentration auf Nischenmärkte (z.B. Cybersecurity, Nischen-Ingenieurwesen), in denen der Markt für interne Recruiter schwer zugänglich ist.
- **Technologie-Adopter:** Vermittler, die KI-gestützte Matching-Systeme nutzen, um die Time-to-Hire drastisch zu verkürzen und eine höhere "Quality of Hire" zu garantieren.

Die Marktbereinigung in diesem Segment ist hoch. Die **70/20/10-Dynamik** ist hier am deutlichsten spürbar: Diejenigen, die weiterhin auf traditionelle Methoden setzen, verlieren Mandate an die internen HR-Abteilungen ihrer Kunden oder an die technologisch überlegenen Wettbewerber.



3. Temporärbüros - Zeitarbeit (AÜ): Strukturelle Krise vs. Flexibilitätsbedarf

Die Zeitarbeitsbranche, die in Deutschland unter dem Dach des GVP organisiert ist, erlebte 2025 eine strukturelle Krise. Der GVP-Präsident Christian Baumann sprach von einem **"massiven Druck"** und einer **"harten Realität"** [2].

Die Hauptursachen sind:

- **Konjunkturelle Schwäche:** Die Zeitarbeit reagiert als Frühindikator besonders sensibel auf die wirtschaftliche Lage. Die anhaltende Schwäche in der Industrie und der Bauwirtschaft führte zu einem Rückgang der Einsatzstunden.
- **Insolvenzdichte:** Die hohe Zahl an Unternehmensinsolvenzen in zentralen Kundenbranchen führte zu einem Dominoeffekt, da Aufträge wegfielen und Forderungen ausfielen.

Die Schweizer Zeitarbeitsbranche, repräsentiert durch den Swiss Staffingindex, bestätigte diesen Trend. Das Temporärgeschäft schrumpfte 2024 das zweite Jahr in Folge, und das Feststellengeschäft brach um 19,4 Prozent ein – auf den tiefsten Stand seit der Einführung des Index [9]. Die Unsicherheit und der Spardruck bei den Unternehmen führten dazu, dass Betriebe bei Neuanstellungen vorsichtig waren und Temporärarbeitende rascher in die Stammbeslegschaft aufnahmen, um Kosten zu senken.

Trotz dieser Herausforderungen bleibt der **Flexibilitätsbedarf** der Unternehmen bestehen. Die Zeitarbeit muss sich neu positionieren, indem sie sich auf höher qualifizierte Fachkräfte konzentriert und ihre Prozesse durch Digitalisierung und Automatisierung effizienter gestaltet, um die Margen zu sichern.

4. Interim Management: Auslastungsanalyse und Tagessatzentwicklung (ca. 500 Wörter)

Der Markt für Interim Management in der DACH-Region zeigte 2025 eine paradoxe Entwicklung: Die Nachfrage nach hochqualifizierten Managern für Restrukturierungs- und Transformationsprojekte blieb hoch, doch die individuelle Auslastung der Manager sank.

Laut DDIM und AIMP-Studien sank die durchschnittliche Auslastung der Interim Manager von 185,6 auf **171,9 gearbeitete Tage** im Jahr 2025 [3]. Dies bedeutet, dass 42,4 Prozent der befragten Interim Manager zum Zeitpunkt der Befragung nicht in einem Mandat waren – ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren.

Die Gründe für die sinkende Auslastung sind:

- **Zögerliche Entscheidungsfindung:** Unternehmen zögern länger mit der Vergabe von Mandaten.
- **Kürzere Mandatsdauer:** Die Projekte werden kürzer und spezifischer zugeschnitten.

Dennoch blieb der Markt für Interim Management ein **Wachstumsfeld** im Vergleich zu anderen Segmenten. Die Tagessätze blieben stabil, wobei der internationale Durchschnitt bei 1.032,50 Euro pro Tag lag und der Durchschnitt in Deutschland deutlich darüber [3]. Die Nachfrage konzentrierte sich auf folgende Bereiche:

- **Restrukturierung und Sanierung**
- **Digitale Transformation und IT-Projekte**
- **Supply Chain Management**

Interim Manager, die sowohl auf ihr eigenes Netzwerk als auch auf die Zusammenarbeit mit spezialisierten Providern setzten, hatten die besten Chancen, sich im aktuellen Markt erfolgreich zu behaupten.

Warum Digitalisierung

Enormer Wettbewerbsvorteil - Viele Personalberater verharren in alten Strukturen und ineffizienten Prozessen. Ein kleiner Teil hat dies bereits erkannt und rasiert gerade sprichwörtlich den Markt, indem sie mehr Mandate mit viel weniger Aufwand und kürzeren Zeiten besetzen können. Ohne zwingend neues Personal einzustellen oder verloren Mitarbeiter zu ersetzen.

Neue Mandate Gewinnen - Aktuell ist es eine grosse Herausforderung für Personalberatungen Mandate zu gewinnen, erst recht lukrative. Nach Jahren des Booms muss nun wieder aktiv Akquise betrieben werden. Neue Technologien und Systeme erleichtern dies entscheidend und helfen Ihnen einen strukturierten und erfolgreichen Akquise-Prozess aufzubauen.

Gewinnmarge steigern - Ob im Sales oder Fulfillment. Etliche Prozesse lassen sich zu einem sehr hohen Grad automatisieren. Das sorgt für eine signifikante Senkung der Kosten und ermöglicht Umsatzsteigerungen, ohne Personal aufzustocken. Das Ergebnis sind höhere Margen und die Sicherung der wirtschaftlichen Lage.



Die Frage darf nicht sein, ob Sie digitalisieren, sondern wann der Startschuss fällt. In den nächsten Jahren werde Akteure, die in den alten Strukturen verharren, in grosser Zahl vom Markt verschwinden.

Dipl. Ing. Ralf Langhammer

Disruption durch KI

Status Quo der KI-Adoption und die Agentic AI

Die technologische Disruption durch Künstliche Intelligenz (KI) ist der primäre strukturelle Treiber der Marktpolarisierung. Im Jahr 2025 verlagerte sich der Fokus von einfachen Automatisierungstools hin zur sogenannten **Agentic AI** – autonomen KI-Systemen, die komplexe, mehrstufige Aufgaben im Recruiting selbstständig ausführen können.

Studien belegen, dass die weltweite Nutzung von KI für HR- und Recruiting-Aufgaben im Jahr 2025 einen bemerkenswerten Sprung machte: von 26 Prozent im Jahr 2024 auf **43 Prozent** [4]. Dieser Anstieg zeigt, dass KI nicht mehr nur ein Experimentierfeld ist, sondern in die Kernprozesse integriert wird.

Die **10 Prozent Dominatoren** des Marktes nutzen KI entlang der gesamten Wertschöpfungskette:

Prozessschritt	Klassische Personalberatung	KI-Dominator (10%)
Sourcing	Manuelle Datenbanksuche, LinkedIn Recruiter	Agentic AI durchsucht Deep Web, identifiziert passive Kandidaten, führt
Matching	Abgleich von CV und Stellenprofil	KI-gestützte Validierung von Skills (Skills-based Hiring), prädiktive Analyse der
Lead-Generierung	Kaltakquise, Empfehlungen	KI-gestützte B2B-Akquise, die individuelle Pain Points des Kunden identifiziert und
Assessment	Standardisierte Tests	Trimodale Validierung (Assessment + Test + Interview) zur Eliminierung

Die KI-Dominatoren erzielen durch diese Automatisierung eine drastische Reduktion der Time-to-Hire und eine messbare Steigerung der Quality-of-Hire. Ihr Wettbewerbsvorteil liegt nicht nur in der Geschwindigkeit, sondern in der **Datenbasiertheit** ihrer Empfehlungen, die den Kunden einen klaren ROI versprechen.



Risiken und Ethik: Der AI Act und seine Auswirkungen

Die zunehmende KI-Adoption ist untrennbar mit regulatorischen Herausforderungen verbunden. Der **EU AI Act**, der 2025 in Kraft trat, hat direkte Auswirkungen auf die Personalberatungsbranche, da Recruiting-Tools als **Hochrisiko-Systeme** eingestuft werden können.

Die Hauptanforderungen an Personalberatungen sind:

- **Transparenz und Erklärbarkeit:** Die Algorithmen müssen transparent und ihre Entscheidungen nachvollziehbar sein.
- **Bias-Minimierung:** Die Systeme müssen auf faire Ergebnisse hin trainiert und regelmäßig auf Diskriminierung (Gender, Alter, Herkunft) überprüft werden.
- **Rechtssicherheit:** Die Beratungen müssen sicherstellen, dass ihre KI-gestützten Prozesse den ethischen und rechtlichen Standards entsprechen.

Jeder zweite Befragte in der BDU-Studie erwartete negative Auswirkungen durch das regulatorische Umfeld [1]. Dies ist jedoch auch ein **Treiber der Professionalisierung**. Nur Beratungen, die in der Lage sind, technologische, ethische und gesetzliche Standards in ihr Portfolio zu integrieren, bleiben zukunftsfähig. Die Einhaltung des AI Acts wird zu einem neuen Qualitätsmerkmal und einem Differenzierungsfaktor gegenüber den unregulierten, plattformbasierten Modellen.

Analyse DACH-Raum

1. Deutschland: Der kranke Mann am Arbeitsmarkt?

Deutschland war 2025 der Hauptleidtragende der konjunkturellen Schwäche in der DACH-Region. Die Umsatzrückgänge in der Personalberatung und die steigende Insolvenzdynamik sind direkte Folgen der verhaltenen Wirtschaftslage.

Die Stimmung im deutschen Markt ist gespalten: Während der BDU-Geschäftsklimaindex im 2. Quartal 2025 leicht anstieg, blicken kleine Unternehmen und Boutiquen pessimistischer in die Zukunft als die Top-25-Häuser [1]. Die Herausforderung liegt in der **strukturellen Transformation** der deutschen Wirtschaft, die sich in Branchen wie der Bauindustrie und dem Maschinenbau besonders bemerkbar macht. Die Personalberatung muss sich hier als Partner für die **Transformation** und nicht nur für die **Expansion** positionieren.

2. Schweiz: Robustheit trotz Rückgang im Feststellengeschäft

Die Schweiz zeigte sich 2025 als der robusteste Markt in der DACH-Region, ist aber nicht immun gegen die globalen Trends. Der Arbeitsmarkt ist weiterhin von einer sehr niedrigen Arbeitslosigkeit und einem anhaltenden Fachkräftemangel geprägt [7].

Dennoch erlebte die Schweizer Personaldienstleistungsbranche einen deutlichen Rückgang:

- **Temporärgeschäft:** Schrumpfte das zweite Jahr in Folge (-4,7% in 2024) [9].
- **Feststellengeschäft:** Brach um **19,4 Prozent** ein – auf den tiefsten Stand seit der Einführung des Swiss Staffingindex [9].

Dieser Rückgang im Feststellengeschäft ist ein deutliches Zeichen für die **selektive Zurückhaltung** der Unternehmen bei Neueinstellungen. Balz M. Villiger, Country Manager Gi Group Schweiz, fasste die paradoxe Lage zusammen:

„Dort, wo es Stellen hat, gibt es keine Kandidaten, und dort, wo es Kandidaten gibt, keine Stellen.“ [9]

Die Schweiz bleibt ein Markt der **Spezialisierung**. Die Nachfrage konzentriert sich auf Nischen wie Life Sciences, Technologie und Finance. Die Personalberatungen, die sich auf diese Mangelberufe konzentrieren und die Kandidaten mit attraktiven Konditionen und Flexibilität gewinnen können, sind die Gewinner.

6.3. Österreich: Konjunkturelle Einflüsse und Marktspezifika

Der österreichische Markt für Information und Consulting, zu dem die Personalberatung gehört, zeigte sich 2025 widerstandsfähiger als der deutsche. Die Unternehmen erwarteten für das Gesamtjahr 2025 weitere Umsatzzuwächse von **+4,7 Prozent** [11].

Dieser Optimismus ist auf eine stabilere Binnenkonjunktur und eine stärkere Fokussierung auf den Ausbau von Dienstleistungen zurückzuführen. Die Herausforderungen sind jedoch ähnlich:

- **Fachkräftemangel:** Bleibt ein zentrales Problem, das die Nachfrage nach spezialisierten Beratern antreibt.
- **Digitalisierung:** Die Kreativwirtschaft und der Consulting-Sektor sehen sich mit der Notwendigkeit konfrontiert, Prozesse neu zu denken und sich digital zukunftsfähig aufzustellen [12].

Die österreichische Personalberatung profitiert von einer stärkeren Nachfrage nach **IT- und Digitalisierungsexperten** sowie von Beratungsleistungen, die Unternehmen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels unterstützen.

Ausblick und Strategie 2026

1. Prognosen der Verbände und die Stimmungsanalyse

Der Ausblick auf 2026 ist von einem **vorsichtigen Optimismus** geprägt, der jedoch stark von der makroökonomischen Entwicklung abhängt. Nach der Stabilisierung der Stellenausschreibungen Ende 2025 wird eine moderate Erholung des deutschen Arbeitsmarktes erwartet [5].

Die Stimmung ist jedoch gespalten: Fast die Hälfte der deutschen Wirtschaftsverbände (ca. 48%) rechnet mit Stellenabbau, während nur 9 von 46 Verbänden mit Neueinstellungen planen [6]. Dies unterstreicht, dass das Wachstum 2026 **selektiv** und **qualitativ** sein wird.

2. Strategische Handlungsfelder: Skills-based Hiring und Impact-Reporting

Für Personalberatungen, die 2026 zu den Gewinnern gehören wollen, sind vier strategische Handlungsfelder entscheidend:

- **Skills-based Hiring als neuer Standard:** 77 Prozent der Unternehmen planen, 2026 das **kompetenzbasierte Recruiting** zu priorisieren [8]. Dies ist eine direkte Reaktion auf den Fachkräftemangel, bei dem formale Qualifikationen weniger zählen als tatsächliche Fähigkeiten. Berater müssen in der Lage sein, Skills jenseits des traditionellen Lebenslaufs zu validieren und Unternehmen beim Aufbau einer Kompetenzarchitektur zu unterstützen.
- **Impact-Reporting statt CV-Schleudern:** Die Beratungsleistung muss den **Return on Investment (ROI)** nachweisen. Die Zukunft gehört dem **Impact-Reporting**, das den Erfolg einer Besetzung nicht nur an der Time-to-Hire, sondern an der Performance des platzierten Kandidaten misst.
- **KI-Konsolidierung und Spezialisierung:** Der Fokus verschiebt sich von Experimenten hin zur tiefen Integration von KI in die Kernprozesse. Die Beratungen müssen sich auf Nischen spezialisieren, in denen ihre KI-gestützten Prozesse einen echten Wettbewerbsvorteil bieten.
- **Retention und Development:** Angesichts des Fachkräftemangels wird die **Mitarbeiterbindung** zum wichtigsten Thema. Beratungen, die Dienstleistungen im Bereich **Talent Development** und **Leadership Coaching** anbieten, werden weiterhin Wachstum verzeichnen.

3. Die Rolle der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie

Die Umsetzung der **EU-Entgelttransparenz-Richtlinie** wird 2026 ein wichtiger Treiber für neue Beratungsmandate sein. Die Richtlinie zwingt Unternehmen zu einer transparenten und diskriminierungsfreien Entgeltpolitik.

Dies schafft eine neue Nachfrage nach:

- **Job-Architektur-Beratung:** Hilfe bei der Definition und Bewertung von Stellen.
- **Gehaltsbenchmarking:** Externe Validierung von Gehaltsstrukturen.
- **Compliance-Beratung:** Sicherstellung der rechtlichen Konformität der Recruiting-Prozesse.

Die Richtlinie wird somit nicht nur die HR-Abteilungen, sondern auch die Personalberatungen professionalisieren und neue, strategische Geschäftsfelder eröffnen.



Handlungsempfehlungen

Zusammenfassung der notwendigen Transformation

Das Geschäftsjahr 2025 hat die Personalberatungsbranche in der DACH-Region unwiderruflich verändert. Die **Große Spaltung** ist eine Realität, die durch ökonomische Zwänge und technologische Disruption getrieben wird. Die traditionelle Rolle des Personalberaters als reiner Vermittler ist obsolet geworden. Die Zukunft gehört dem **strategischen Partner**, der KI zur Effizienzsteigerung nutzt und gleichzeitig einen tiefen, menschlichen Mehrwert in Form von Leadership Advisory, Diagnostik und strategischer Kompetenzentwicklung bietet.

Checkliste für Personalberatungen 2026

- **Technologie-Audit:** Etablieren Sie eine klare KI-Strategie und investieren Sie in Agentic AI für Sourcing und Matching.
- **Nischen-Fokus:** Spezialisieren Sie sich auf Mangelberufe oder Transformationsbereiche, in denen KI allein nicht ausreicht.
- **ROI-Nachweis:** Implementieren Sie Impact-Reporting, um den messbaren Wert Ihrer Dienstleistung zu belegen.
- **Regulatorische Compliance:** Stellen Sie die Einhaltung des EU AI Acts und der Entgelttransparenz-Richtlinie sicher.
- **Portfolio-Erweiterung:** Bauen Sie komplementäre Dienstleistungen wie Coaching und Diagnostik aus.

Referenzen

- [1] BDU. (2025). *Personalberater: Branche rechnet mit Umsatzverlusten*. CONSULTING.de.
- [2] GVP. (2025). *Zeitarbeit 2025 unter massivem Druck: Wie der GVP Orientierung in der Krise gibt*. personaldienstleister.de.
- [3] DDIM. (2025). *Interim Management Report 2025: Zahlen, Trends, Perspektiven*. ddim.de.
- [4] Herohunt.ai. (2025). *AI Adoption in Recruiting: 2025 Year in Review*. herohunt.ai.
- [5] Careerbee.io. (2026). *The German Job Market in 2026: What to Expect and How to Prepare*. careerbee.io.
- [6] Reuters. (2025). *German business groups expect job cuts in 2026 as economic crisis drags*. reuters.com.
- [7] Yotru.com. (2025). *Hiring Trends in Switzerland for 2026: Tight Labour and Selective Hiring*. yotru.com.
- [8] Stepstone. (2025). *Recruiting Trends, die uns 2026 erwarten*. stepstone.de.
- [9] swissstaffing. (2025). *Swiss Staffingindex: Jahresbilanz der Personaldienstleister enttäuschend*. swissstaffing.ch.
- [10] Destatis. (2025). *Beantragte Regelinsolvenzen im August 2025: +11,6 %*. destatis.de.
- [11] WKO. (2025). *Konjunkturbericht 2025 - Sparte Information und Consulting*. wko.at.
- [12] BMW. (2025). *Kreativwirtschaftsbericht 2025*. bmwet.gv.at.

Datenanhang: Visualisierungen

Die folgenden Visualisierungen unterstützen die im Report dargestellten ökonomischen und strukturellen Analysen:

- Umsatztrend Personalberatung Deutschland: Entwicklung des Gesamtumsatzes von 2023 bis zur Prognose 2025.
- Validierung der Marktpolarisierung: Vergleich der Nutzereindrücke zur 70/20/10-Dynamik mit den abgeleiteten Marktdaten-Proxys.
- Bildmaterial und Layout aus Canva.com entnommen

Mit uns starten

Digitalisierung ist ein sehr breites Feld und es ist leicht den Überblick zu verlieren, bei all den neuen Möglichkeiten. Dennoch ist es obsolet, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und Stück für Stück die eigene Beratung zu entwickeln. Die Alternative ist mit hoher Wahrscheinlichkeit die baldige Schliessung, weil kein wettbewerbsfähiges Agieren mehr möglich ist.

Wir versprechen Ihnen, dass wir Sie bei der Entwicklung und Umsetzung einer wirksamen Strategie an die Hand nehmen. Ganz ohne Überforderungen. Eher Schritt für Schritt, mit einem klaren Plan und ersten schnellen Ergebnissen.

Ich freue mich auf den Austausch mit Ihnen. Melden Sie sich gern telefonisch oder über unsere Website bei uns.

Herzlichst Ihr,

Ralf Langhammer



Telefon

+41 41 747 01 05



Email

beratung@ralflanghammer.com



Website

www.ralflanghammer.com

LANGHAMMER