



7 Recruiting Fehler, die den Mittelstand jährlich Hunderttausende Euro kosten.

Inklusive konkreter Handlungsempfehlungen für
Geschäftsführer und HR Entscheider

Recruiting Report 2026 - BB Talent GmbH & Co. KG

5.0 ★★★★★

powered by Google

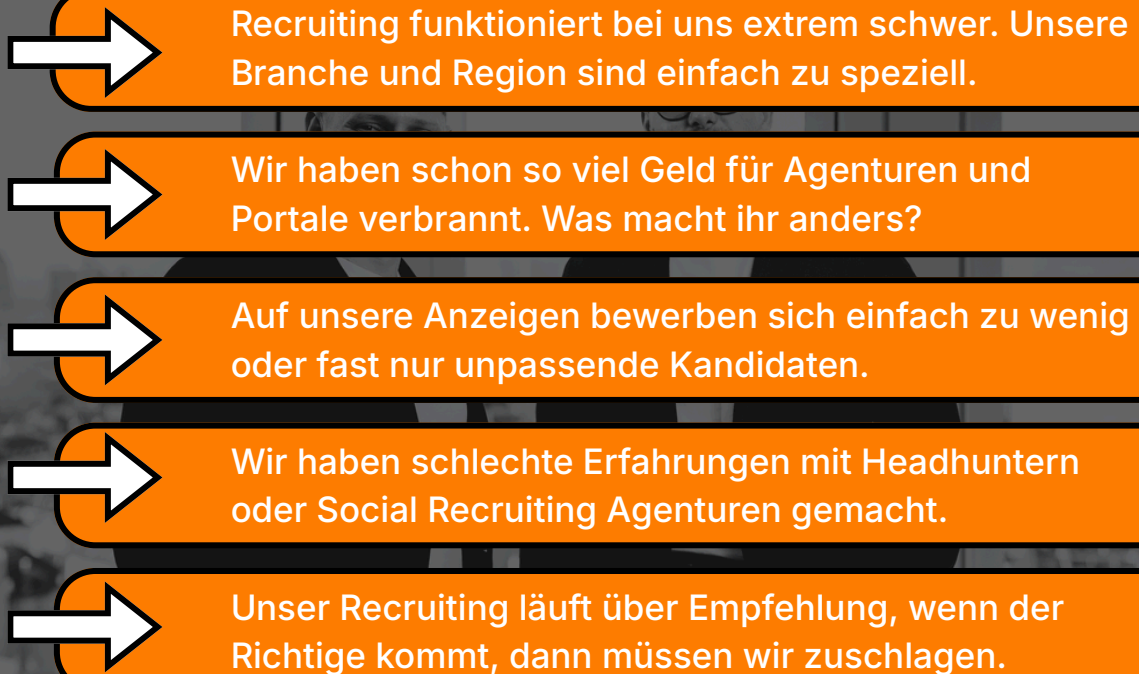


100%
Empfehlungen

kununu Score: 5,0 ★

Problem

Von der überwiegenden Anzahl an Geschäftsführern und HR-Leitern, die bei uns in einem Erstgespräch sitzen, hören wir immer wieder dieselben 5 Aussagen:

- 
- Recruiting funktioniert bei uns extrem schwer. Unsere Branche und Region sind einfach zu speziell.
 - Wir haben schon so viel Geld für Agenturen und Portale verbrannt. Was macht ihr anders?
 - Auf unsere Anzeigen bewerben sich einfach zu wenig oder fast nur unpassende Kandidaten.
 - Wir haben schlechte Erfahrungen mit Headhuntern oder Social Recruiting Agenturen gemacht.
 - Unser Recruiting läuft über Empfehlung, wenn der Richtige kommt, dann müssen wir zuschlagen.

Und... haben Sie sich in mindestens einer dieser Aussagen wiedererkannt? Damit sind Sie **kein Einzelfall**.

Wir schreiben diesen Report nicht, weil wir Werbung machen wollen.

Wir schreiben ihn, weil es uns am Herzen liegt, **Fakten** aus unserer täglichen Arbeit zu teilen, um andere vor den größten Fehlern im Recruiting zu bewahren.

Wir führen jede Woche **Gespräche mit Geschäftsführern und Personalverantwortlichen** aus dem **Mittelstand** und hören dabei immer wieder dieselben Probleme. Dieselben Frustrationspunkte. Dieselben verschenkten Monate...

Irgendwann hört man auf, überrascht zu sein.
Und fängt an, etwas dagegen zu tun.

Genau deshalb gibt es diesen Report.

Dieser soll Ihnen helfen, Ihr aktuelles **Recruiting-Setup ehrlich zu bewerten**, nicht aus unserem Interesse heraus, sondern aus Ihrem. Schauen Sie sich jeden Punkt an und fragen Sie sich ganz offen: Trifft das auf uns zu?

Und bitte: Nicht überfliegen. Punkt für Punkt. Denn die meisten Fehler auf dieser Liste fallen nicht auf, weil sie laut sind, sondern weil sie still und heimlich Geld kosten.



Übersicht

Fehler 1 Sie warten auf Bewerbungen — **04**

Fehler 2 Kosten, die niemand sieht — **06**

Kalkulator Was kostet Sie eine offene Stelle? — **07**

Fehler 3 Sie überlasten Ihr Team — **09**

Fehler 4 Sie übernehmen keine Verantwortung — **10**

Fehler 5 Sie investieren Ihr Budget falsch — **11**

Fehler 6 Kein messbarer Prozess — **12**

Fehler 7 Reaktiv statt strategisch — **13**

Abschluss & kostenfreie Recruiting-Analyse — 14



Sie warten auf Bewerbungen

Wer Ihnen sagt, dass Stellenanzeigen allein ausreichen, hat entweder keinen Einblick in den aktuellen Arbeitsmarkt oder lügt Sie an. PUNKT.

Der Bewerbermarkt funktioniert heute nach einem einfachen Prinzip: Die wirklich guten Kandidaten sind nicht aktiv auf der Suche. Sie sitzen in einem anderen Unternehmen, sind gut versorgt und bewerben sich in aller Häufigkeit nicht aktiv.

Können Sie als Geschäftsführer steuern, wer Ihre Stellenanzeige sieht? Nein.

Genau so unkalkulierbar ist das Warten & Hoffen darauf, dass die besten Leute bei Ihnen einfach durch die Türe stolpern.

Hintergrundwissen

Nur ca. 30% der Kandidaten sind aktiv auf Stellensuche. Die restlichen 70% sind passiv erreichbar aber nur durch aktive Ansprache. Wer nur Stellenanzeigen schaltet, erreicht maximal einen Bruchteil des Marktes.

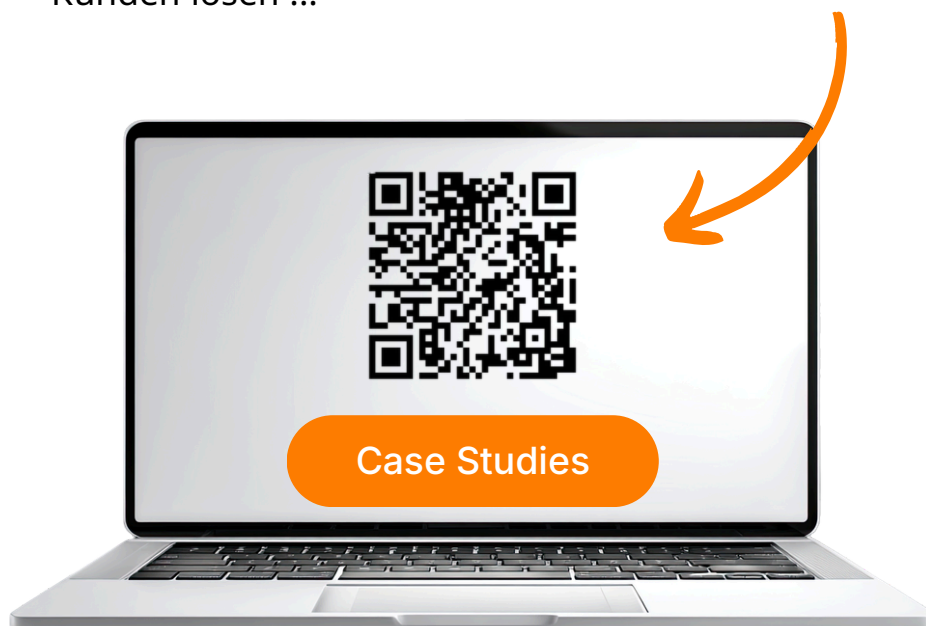
Quelle: LinkedIn Talent Trends: Nur ca. 30% der Fachkräfte sind aktiv auf Stellensuche. Die restlichen 70% sind passiv erreichbar. Knapp 60% stehen einem Wechsel offen gegenüber.

In einer Welt voller Einstellungsgarantien und Geld-zurück-Angeboten haben wir uns bewusst für einen anderen Weg entschieden. Nicht Garantien. Sondern **Qualität**.

Mit unserem eigens entwickelten **NETHUNT™** Recruiting-System verbinden wir datengetriebene Strategien mit messbaren HR Prozessen. **95 %** der Kandidaten, die wir im Prozess begleiten, meistern ihre Probezeit erfolgreich.

Und für die restlichen 5 % steht unser **BB Qualitätsversprechen**. Nachbesetzung kostenfrei. Ohne Diskussion. Ohne Aufpreis.

Schauen Sie sich hier an, wie wir Recruiting Herausforderungen für unsere mittelständischen Kunden lösen ...



2

Kosten, die niemand sieht

80% der Geschäftsführer, die Stellen besetzen (lassen), wissen nicht, was sie eine offene Stelle pro Monat wirklich kostet.

Dabei ist eine saubere Kalkulation der echten Kosten, also direkte UND indirekte Kosten, absolut unerlässlich!

Ansonsten fliegen Sie wie ein Pilot ohne Instrumente im Blindflug, optimieren auf Gefühlsebene völlig falsch und bleiben massiv unter Ihrem Potenzial zurück.

Ein Fehler, der Sie
Hunderttausende kostet!

Orientierungswert aus unserer Beratungspraxis: Eine unbesetzte Stelle im kaufmännischen oder technischen Bereich kostet Mittelständler durchschnittlich 15.000 – 45.000 € pro Monat. Bei Vertriebspositionen liegt dieser Wert regelmäßig deutlich höher.



Hintergrundwissen

Um die Kosten Ihrer unbesetzten Stelle schnell zu überschlagen, können Sie folgende Formel verwenden, die detaillierte Kalkulation finden Sie auf der nachfolgenden Seite.

$$\text{CoV} = (\text{Jahresbruttogehalt} / \text{Arbeitstage}) \times \text{Faktor (1-3)} \times \text{Vakanztage}$$

Kalkulator

Nehmen Sie sich 3 Minuten. Die Zahl am Ende wird Sie überraschen.

Schritt 1 - Summe Direktkosten pro Monat

Zielgehalt der unbesetzten Stelle

Kosten Stellenanzeigen

Agentur- / Headhunterkosten (umgelegt)

Interne HR-Stunden × Stundensatz

SUMME Direktkosten

Schritt 2 - Summe indirekte Kosten pro Monat

Entgangener Umsatz durch fehlende Kapazität

Überstundenkosten bestehender Mitarbeiter

Führungskraft-Stunden für Recruiting-Aktivitäten

Qualitätsverlust / Fehlerkosten durch Überlastung

SUMME indirekte Kosten

Schritt 3 - Berechnung Gesamtkosten

Direkte + indirekte Kosten

x Anzahl Monate, die die Stelle unbesetzt ist

GESAMTKOSTEN



Sie möchten unsere Kostenkalkulation als Google Sheet oder Excel Datei erhalten? Schreiben Sie uns gerne an die **info@bb-talent.de** oder vernetzen Sie sich auf LinkedIn mit uns - wir stellen Ihnen alles kostenfrei zur Verfügung.



[linkedin.com/in/buehlerm](https://www.linkedin.com/in/buehlerm)



[linkedin.com/in/sbuecheler](https://www.linkedin.com/in/sbuecheler)

3

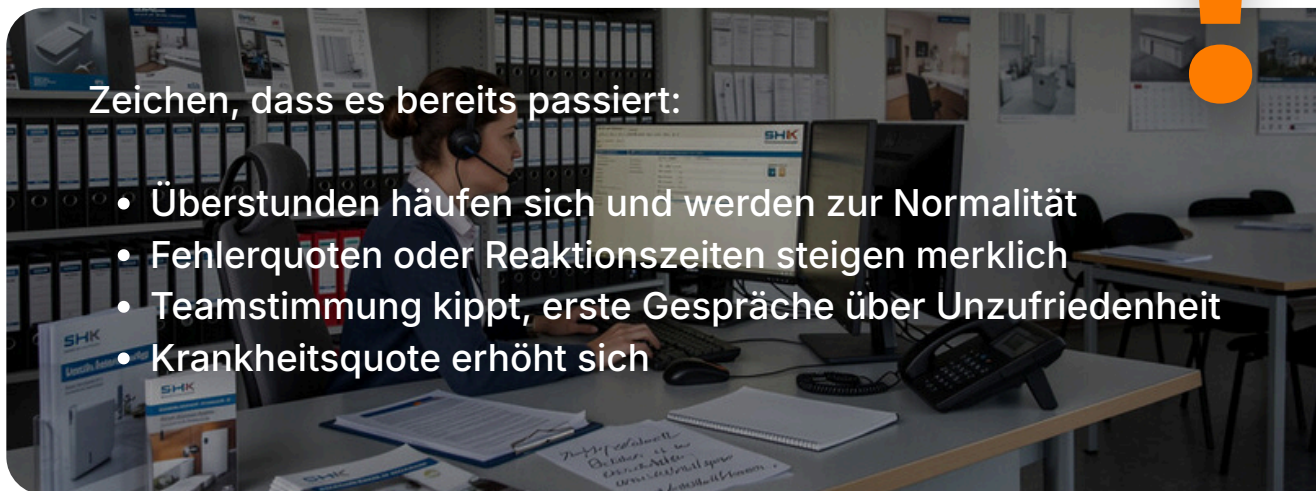
Sie überlasten Ihr Team

Sehr häufig sprechen wir mit Unternehmen und stellen dann fest, dass das bestehende Team die offene Stelle seit Monaten kompensiert, die Führungsebene dies aber gar nicht wahrnimmt.

Still und leise wächst der Frust über die Mehrbelastung. Im Hintergrund bilden sich stille Risiken.

Und genau in so einem Fall entstehen dann zwei Probleme auf einmal: Die offene Stelle kostet Geld, das überlastete Team verliert die Motivation und fehlende Motivation lässt die Gesamtproduktivität sinken.

So wächst die Gefahr eines weiteren Abgangs im Team, Projekte bleiben liegen, Wachstum wird blockiert und die Opportunitätskosten explodieren. Wir nennen dieses Phänomen die **Vakanz-Produktivitäts-Spirale**.



Zeichen, dass es bereits passiert:

- Überstunden häufen sich und werden zur Normalität
- Fehlerquoten oder Reaktionszeiten steigen merklich
- Teamstimmung kippt, erste Gespräche über Unzufriedenheit
- Krankheitsquote erhöht sich

4

Sie übernehmen keine Verantwortung

In den letzten Jahren hören wir immer öfter: „Bei uns in der Region findet sich einfach niemand.“ Häufig Geschäftsführer und HR-Leiter, die bereits viel ausprobiert haben und frustriert sind.

Ich denke, in diesem Punkt sind wir uns einig: Der Markt ist enger geworden. Aber er ist nicht leer. Es gibt sie noch, die A-Player, die motiviert sind, liefern wollen und Ihr Team voran bringen. Man muss nur wissen, wie und wo man suchen muss.

Achten Sie bei der Besetzung immer auf folgende W-Fragen:

- Wie tickt meine Zielgruppe?
- Wo befindet sich meine Zielgruppe?
- Wer sind meine stärksten Marktbegleiter?
- Was bieten diese am Arbeitsmarkt an?
- Welche Kanäle bespielen wir?
- Wie bearbeiten wir den Arbeitsmarkt? Nur den aktiven oder auch den passiven Markt?

TIPP

Wir erstellen für unsere Kunden fundierte Markt- und Zielgruppenanalysen auf Basis aktuellster Marktdaten.

Wenn Sie wissen möchten, welche Aspekte für die Besetzung Ihrer Position am wichtigsten sind, dann schreiben Sie uns gerne an info@bb-talent.de – wir schätzen das kostenfrei für Sie ein.

Sie investieren Ihr Budget in die falsche Richtung

28 %

... vom Brutto-Jahres-Zielgehalt betrug laut BDU 2025 das durchschnittliche Honorar für einen Personalberater in Deutschland!

Viele Personaldienstleister rechnen rein erfolgsabhängig ab. Das klingt zunächst fair, Sie zahlen nur, wenn jemand eingestellt wird. In der Praxis bedeutet das aber: Ihr Ansprechpartner betreut parallel meist mehr als 50 offene Stellen innerhalb seiner Zielgruppe.

Konkret heißt das... ist erst einmal der richtige Kandidat gefunden, wird dieser aktiv in den Arbeitsmarkt bewegt und das große Hauen und Stechen beginnt. Und wer gewinnt? Meist der Höchstbietende. Sie bezahlen dann häufig viel Geld, für eine Dienstleistung die nicht auf Ihre individuelle Situation ausgerichtet ist.

Spiegelt dies Ihre Anforderungen an die Besetzung Ihrer wichtigsten Positionen wieder? Die Antwort sollte klar sein.

Qualität oder Quantität?

Mit den folgenden zwei Fragen finden Sie es heraus:

1. Geht ihr exklusiv für mich auf die Suche und erhalte ich die Kandidaten im Prozess auch exklusiv?
2. Wie viele parallele Positionen betreust du derzeit? (mehr als 20 sind aus unserer Erfahrung qualitativ praktisch unmöglich)

HINWEIS in eigener Sache: wir deckeln unsere Recruitment Consultants bei **15 parallelen Kundenprojekten**, um eine konstant hohe Beratungsqualität sicherstellen zu können. Unsere Kunden bezahlen durch intelligente Prozesse im Schnitt trotzdem **30% weniger** als bei klassischen Modellen.

Kein messbarer Prozess, Sie fliegen blind

Wenn Ihr Recruiting-Ansatz nicht laufend misst, wie lange Stellen offen sind, wie viele Kandidaten der Prozess produziert, welcher weg am besten funktioniert und wo der Prozess abbricht, dann sollten Sie sofort damit anfangen.

Mit all diesen Kennzahlen und vielen weiteren muss ein guter Recruitingprozess laufend arbeiten. Denn genau diese Transparenz ermöglicht es, den Prozess zu optimieren und damit die **Time-to-Hire massiv** zu reduzieren.

Wenn Sie glauben, dass Ihr eigenes Recruiting gut funktioniert, dann Fragen Sie einfach mal nach den **5 wichtigsten Kennzahlen** die jeder gute Recruiting-Verantwortliche immer parat haben MUSS:

	Zielgröße
☐ Time to Hire	< 60 Tage
☐ Cost per Hire	< 15T €
☐ Offer Acceptance Rate	> 85 %
☐ Probezeit Erfolgsquote	> 90 %
☐ Qualifizierte Kandidaten pro Stelle	3 - 6

Wer seine eigenen Zahlen nicht kennt, wiederholt dieselben Fehler, mit denselben Kosten. Immer und immer wieder.

Dieser Fehler kann Sie am meisten kosten!

Sie arbeiten reaktiv, nicht strategisch

Der teuerste Fehler im Recruiting passiert nicht beim falschen Stellentitel und nicht beim zu niedrigen Gehalt. Er passiert deutlich früher: wenn Unternehmen erst dann anfangen zu rekrutieren, wenn eine Stelle akut offen ist.

Reaktives Recruiting bedeutet: Vakanz entsteht, Stellenanzeige geht online, man hofft. Das Ergebnis ist bekannt. Positionen bleiben sechs bis neun Monate unbesetzt, das Team fängt die Last auf, Projekte verzögern sich, Kunden bekommen es zu spüren.

Am Ende besetzt man dann oft mit dem Besten, der sich gemeldet hat, nicht mit dem Besten, den der Markt hergibt.



Strategisches Recruiting bedeutet dagegen: kontinuierliche Marktbeobachtung, systematische Direktansprache, ein Prozess, der läuft, unabhängig davon, ob gerade eine Stelle offen ist oder nicht. Unternehmen, die diesen Ansatz verfolgen, besetzen schneller, mit höherer Passgenauigkeit und zu geringeren Gesamtkosten.

Wenn Ihr Recruiting heute so aufgestellt ist: **Glückwunsch** - Sie sind besser positioniert als die meisten Mittelständler in Ihrer Region. Wenn nicht, haben Sie eine konkrete Entscheidung vor sich: weiter auf Sicht fahren oder einen systematischen Vorsprung aufbauen, solange der Markt das noch zulässt.

Und? Zu viel versprochen?

Eine Sache liegt uns sehr am Herzen.
Jeder Interessent, egal ob Kunde oder
nicht, soll Mehrwert aus unseren
Gesprächen erhalten.

Wenn Sie offen sind für eine
Veränderung, oder einfach einen
frischen Impuls für Ihre HR Strategie
möchten, dann buchen Sie sich jetzt
Ihre **kostenfreie Recruitinganalyse**.



Termin buchen



BB Talent ist **strategischer Recruiting Partner** und ermöglicht dem Mittelstand Zugriff auf den gesamten aktiven und passiven Arbeitsmarkt.

Wir bündeln digitale, datengetriebene Strategien mit messbaren HR Prozessen - zu einer **effizienten Dienstleistung**.

Unser **NETHUNT™ Recruiting System** wenden wir täglich erfolgreich im Mittelstand an und besetzen so wichtige Positionen, schnell und ohne Kompromisse.

Ein kleiner Auszug unserer Kunden:



BB Talent GmbH & Co. KG
Recruiting Report 2026

Magirus-Deutz-Straße 12
89077 Ulm
0731 / 85077880



Termin buchen

5.0 ★★★★★
powered by Google



kununu Score: **5,0** ★