



## Ergebnisse des HR-Startups Survey 2015: Lebt Arbeit 4.0 in deutschen und amerikanischen Startups?

In diesem Executive Summary werden zentrale Ergebnisse des ersten HR-Startups Survey 2015 zusammengefasst. Dabei wurden HR-Startups in Deutschland und Amerika verglichen.

### Informationen zum HR-Startups Survey

Der erste HR-Startups Survey 2015 wurde von der HRinstruments GmbH unter Leitung von Dr. Simon Werther, Diplom-Psychologe, durchgeführt. Daneben haben Tzeilan Chousein und Julia Wessler zur erfolgreichen Durchführung beigetragen haben.

Die Zielsetzung des HR-Startups Survey ist ein Überblick über das Angebot und die Produkte von HR-Startups im internationalen Vergleich zu bekommen. Auf dieser Basis sollen in Zukunft Trends identifiziert und Implikationen für die Gestaltung moderner Personalarbeit abgeleitet werden.

### Vorgehen bei der Erstellung des Survey

Die Recherche der Startups erfolgte auf unterschiedlichen Kanälen, um eine möglichst umfassende und repräsentative Abbildung der Realität zu gewährleisten. Über zahlreiche Branchenportale (z.B. TechCrunch und AngelList) und -experten wurden dabei von zwei unabhängigen geschulten Ratern die Startups recherchiert und anhand eines Kategoriensystems beurteilt. Die Ergebnisse eines Raters wurden immer mehrfach überprüft, um größtmögliche Konsistenz der Daten zu gewährleisten. Die Auswertung in diesem ersten Survey erfolgte auf deskriptiver Ebene ohne weiterführende statistische Analyse.

Bei der Recherche amerikanischer Startups wurde keine Repräsentativität angestrebt, nachdem der Markt hier sehr heterogen und sehr umfangreich besetzt ist. In zukünftigen Surveys wird die Datenbasis sukzessive erweitert, doch Tendenzen sind bereits in diesem Survey abzuleiten.

### Beschreibung der Datenbasis des Survey

Insgesamt wurden für den Survey 68 HR-Startups in Deutschland und 110 HR-Startups in Amerika identifiziert und kategorisiert. Auf dieser Datenbasis basieren alle weiteren Ergebnisse. Für die Kategorisierung wurde das folgende Kategoriensystem verwendet:

Administration Personalcontrolling	Unterschiedliche Leistungen zur Vereinfachung der Administration, z.B. Urlaubsplanung. Personalcontrolling und Big Data Analysen für strategische Entscheidungen und zukünftige Bedarfsplanung.
Personalentwicklung Weiterbildung	Ausbildung und Weiterbildung sowie Training und Qualifizierung der Mitarbeiter. Programme und Maßnahmen zur Personalentwicklung, z.B. Lernplattformen.
Change Management	Instrumente und Ansätze zur Entwicklung der gesamten Organisation, beispielsweise durch Mitarbeiterbefragungen oder Consulting auf Projektbasis.
Compensation & Benefits	Programme und Maßnahmen zur Gestaltung von Incentives und Benefits für Mitarbeiter.
Headhunting	Klassisches Headhunting auf Auftragsbasis zur Besetzung von offenen Positionen.
Personalmarketing Recruiting	Personalmarketing, z.B. über Bewerberportale und besondere Matching-Lösungen. Recruitingsoftware zur Auswahl von Bewerbern oder zur Prozessoptimierung.



Darüber hinaus muss eine Definition von Startups erfolgen, um lediglich relevante Firmen in den Survey aufzunehmen. Diese Studie orientiert sich dabei an der Definition des Bundesverbands Deutsche Startups (BVDS) mit folgenden drei Definitionsmerkmalen:

- Startups sind jünger als 10 Jahre
- Startups sind mit ihrer Technologie und/oder ihrem Geschäftsmodell hoch innovativ
- Startups haben ein signifikantes Mitarbeiter- oder Umsatzwachstum oder streben es an

In der Studie wurden somit alle HR-Startups im Zeitraum 2005-2015 berücksichtigt. Die Auswahl erfolgte dabei anhand der BVDS-Definitionsmerkmale sowie anhand einer Tätigkeit, die im HR-Bereich angesiedelt werden kann.

## Überblick über die Ergebnisse des Survey

Die folgenden Ergebnisse werden anhand unterschiedlicher Forschungsfragen gegliedert, die vor der Erstellung des HR-Startups Survey 2015 definiert wurden.

### *1. Forschungsfrage: Wie hoch ist der Anteil an HR-Startups in Deutschland im Vergleich zu allen Startups?*

Insgesamt existieren keine verlässlichen Zahlen darüber, wie hoch die Anzahl der Startups in Deutschland ist. Der BVDS geht davon aus, dass ca. 6000 Startups in Deutschland aktiv sind. Es handelt sich aber um eine Schätzung, da keine offiziellen Statistiken existieren. Aufbauend auf diesen Zahlen beträgt die Anzahl an HR-Startups ca. 1-2%, nachdem davon ausgegangen werden muss, dass nicht alle HR-Startups in Deutschland in dieser Studie berücksichtigt werden konnten.

### *2. Forschungsfrage: Nimmt die Häufigkeit der Gründung von HR-Startups zu, d.h. ist ein positiver Trend in den letzten Jahren zu verzeichnen?*

Diese Frage muss insgesamt mit Vorsicht betrachtet werden, nachdem lediglich am Markt aktive Startups in der Studie berücksichtigt werden. Gerade bei älteren Startups ist die Wahrscheinlichkeit aber höher, dass diese aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr am Markt aktiv sind oder zumindest nicht mehr unabhängig auftreten.

Dennoch ist auffällig, dass 2011-2015 insgesamt 76% der in der Studie berücksichtigten Startups gegründet wurden. Es kann also festgestellt werden, dass im HR-Umfeld von Startups zunehmend zahlreicher Gründungen zu verzeichnen sind und sich der Markt dementsprechend dynamisch entwickelt.

### *3. Forschungsfrage: Welche Schwerpunkte verfolgen HR-Startups in Deutschland im internationalen Vergleich mit den USA?*

Hier muss berücksichtigt werden, dass in den USA nicht alle HR-Startups identifiziert und berücksichtigt werden konnten. Die Recherche gestaltete sich dort aufgrund veralteter Datenbanken und anderer Unterschiede zum deutschen Markt weitaus schwieriger. Dennoch lassen sich in der folgenden Übersicht bereits interessante Implikationen ableiten, die in zukünftigen Studien weiter untermauert werden.



	Deutschland	USA
Administration und Personalcontrolling	15%	9%
Personalentwicklung und Weiterbildung	28%	15%
Change Management	10%	16%
Compensation & Benefits	3%	9%
Headhunting	10%	3%
Personalmarketing und Recruiting	34%	48%

Insgesamt ist auffällig, dass der Schwerpunkt auf Recruiting in Deutschland geringer ausgeprägt ist als in den USA. Dafür werden Personalentwicklung und Weiterbildung in Deutschland öfter als Tätigkeitsschwerpunkt von HR-Startups gewählt. Analog verhält es sich bei Administration und Personalcontrolling. Compensation und Benefits werden hingegen in den USA stärker bearbeitet.

Die Ergebnisse in Bezug auf Headhunting werden nicht ausgewertet, da hier in den USA aufgrund fehlender Datenbanken keine umfassende Recherche möglich war.

Insgesamt lässt sich kein grundsätzlicher Trend aus den USA ableiten, der im deutschen Markt nicht ebenfalls zu finden ist. Die Ergebnisse zeichnen ein ausgeglichenes Bild, dass in den USA allerdings durch den starken Fokus auf Recruiting auffällt.

*4. Forschungsfrage: Welche Trends lassen sich aus einer detaillierteren qualitativen Analyse der Geschäftstätigkeit der HR-Startups aus Deutschland und aus den USA ablesen?*

Überraschend ist bei den Ergebnissen, dass Big Data in Deutschland eine sehr geringe Rolle spielt, obwohl diese Thematik in anderen Bereichen häufig diskutiert wird. Möglicherweise hängt das auch mit der zurückhaltenden Einstellung der Unternehmensleitung und der starken Stellung von Betriebsrat und Datenschutzbeauftragten in Deutschland zusammen.

Zusätzlich fällt auf, dass in den USA im Bereich Personalentwicklung sowie Change Management sehr transparente Vergleiche und Ranking-Mechanismen weitverbreitet sind. In Deutschland werden diese – wenn überhaupt – nur optional angeboten und stehen selten im Mittelpunkt eines Geschäftsmodells. Das hängt sicherlich auch mit den oben genannten Einflussfaktoren zusammen, die für den deutschen Markt besonders charakteristisch sind.

Bei den Geschäftsmodellen ist auffällig, dass in den USA wie im Fall von Zenefits auch kreativere Geschäftsmodelle denkbar sind. Im Fall von Zenefits wird die Software kostenlos angeboten, da sie sich über Kooperationen mit in die Software integrierten Unternehmen finanziert. In Deutschland gibt es kein Geschäftsmodell dieser Art, da Sicherheitsbedenken und Datenschutzregelungen hier im Weg stehen.

## **Kontaktinformationen und weiterführende Informationen**

Eine Infografik zum HR-Startups Survey 2015 ist in den nächsten Tagen unter [www.hr-instruments.com](http://www.hr-instruments.com) verfügbar. Für weiterführende Fragen zu den vorliegenden Ergebnissen steht Ihnen Dr. Simon Werther unter [startups-survey@hr-instruments.com](mailto:startups-survey@hr-instruments.com) zur Verfügung.