

RECRUITING IM GESUNDHEITSWESEN SEIT 2017

Wie Facharztpraxen wechselbereite Fachkräfte erreichen.

Bevor Wartezeiten und Diagnostik weiter unter Druck geraten.

Ein Strategie-Report aus der Zusammenarbeit mit über 850 medizinischen Partnern. Mit konkreten Marktzahlen, branchenpassenden Fallstudien und einer Einschätzung der Fachkräfte, die in Ihrer Region wechselbereit sind.

850+

Partner-Einrichtungen
seit 2017

5.000+

erfolgreich besetzte
Fachkraft-Stellen

Ø 30 Tage

durchschnittliche
Besetzungszeit



Felix Lippe

Geschäftsführer Lippe Personal

Liebe Inhaberin, lieber Inhaber einer Facharztpraxis,

Sie haben diesen Report wahrscheinlich geöffnet, weil eine Stelle bei Ihnen seit Monaten offen ist. Anzeigen auf Indeed, StepStone und bei der Bundesagentur für Arbeit bringen wenig — oder Bewerbungen, die sich gerade auf 15 Stellen gleichzeitig bewerben. Wir kennen das Muster.

Lippe Personal unterstützt seit 2017 über 850 medizinische Partner bei der Personalgewinnung. 5.000+ Einstellungen später sehen wir in Engpassmärkten immer wieder dasselbe:

Die Fachkräfte, die Sie suchen, sitzen nicht auf Stellenportalen. Sie haben einen Job, sind nur bedingt zufrieden — und wechseln, wenn das richtige Angebot an der richtigen Stelle auftaucht.

In diesem Report sehen Sie:

- welche Zahlen den Markt für MFAs Facharzt 2026 wirklich beschreiben,
- warum klassische Stellenanzeigen strukturell weniger liefern,
- wie wir mit Datenbank, Direktansprache und Karriereseite arbeiten,
- und wie eine Regionsanalyse für Ihre Postleitzahl aussieht.

Am Ende können Sie Ihre kostenfreie Regionsanalyse anfordern. Wenn in Ihrer Region zu wenig Potenzial sichtbar ist, sagen wir das offen.

Felix Lippe

Geschäftsführer · Lippe Personal GmbH

Sechs Entwicklungen, die Sie im letzten Jahr wahrscheinlich selbst erlebt haben.

Die folgenden Punkte stammen aus Gesprächen mit über 850 Inhaber:innen und Geschäftsführungen. Die Reihenfolge entspricht der Häufigkeit, in der sie uns in Erstgesprächen begegnen.



01 MFAs mit Facharzt-Erfahrung sind kaum zu finden.

Klassische Anzeigen bringen meist MFAs ohne Spezial-Diagnostik-Erfahrung. Einarbeitung dauert Monate.

02 Patient:innen bekommen keine Termine.

Wartezeiten wachsen auf 6 Wochen. Patient:innen wechseln zu MVZ oder zur Konkurrenz.

03 Das Team trägt am Limit.

Überstunden, kürzere Pausen, steigender Krankenstand. Eine einzige Kündigung würde den Praxisbetrieb gefährden.

04 Quartalsabrechnung bleibt liegen.

EBM, GOÄ, Verordnungs-Prüfung. Alles, was tagsüber durch Patientendruck nicht geschafft wurde, erledigen Sie nach 19 Uhr.

05 Klassische Kanäle erreichen die Zielgruppe nicht.

Ärztékammer-Portale, Indeed, Bundesagentur erreichen nur die aktiv suchenden 20 Prozent.

06 Recruiting wird teurer und liefert weniger.

Klassische Stellenanzeigen erreichen den aktiv suchenden Teil des Marktes — die wechselbereiten Fachkräfte sind dort selten unterwegs. Gleichzeitig werden die Vakanzkosten oft unterschätzt.

Wenn Sie drei oder mehr dieser Punkte aus Ihrer Facharztpraxis wiedererkennen, ist dieser Report für Sie geschrieben.

VAKANZKOSTEN – DIE RECHNUNG, DIE SELTEN JEMAND ZEIGT

Eine offene Stelle kostet nicht erst Geld, wenn Sie eine Anzeige schalten. Sie kostet jeden Tag, an dem sie offen bleibt – und das nicht linear, sondern kumulativ.

Vakanzwirkung = nicht wahrgenommene oder verschobene Termine + Arzt-/Behandlerzeit für Organisationsaufgaben + Dokumentations-/Abrechnungsstau + steigender Teamdruck + Risiko weiterer Kündigungen.

Beispielrechnung für eine offene MFA Facharzt-Stelle – so summieren sich die Kosten kumulativ:

~30 TAGE OFFEN	Stamm-Team gleicht aus. Erste Wartezeiten, Überstunden im Stammteam.	ca. 8.800 € VAKANZKOSTEN*	
~90 TAGE OFFEN	Termine werden verschoben, Patient:innen rufen seltener wieder an. Stamm-Team denkt über Wechsel nach.	ca. 26.500 € VAKANZKOSTEN*	
~180 TAGE OFFEN	Strukturelle Versorgungslücke. Diagnostik-Geräte ausgelastet, Recall reißt ab, Stammkund:innen wandern ab.	ca. 53.000 € VAKANZKOSTEN*	

*** Beispielrechnung nach Sullivan-Standard** – Brutto-Jahresgehalt rund 34 T€ (Tarifvertrag MFA Facharzt), Wertschöpfungs-Faktor 2 (mittel). Konservativ gerechnet: Folge-Recruiting, Stamm-Team-Abwanderung und Kund:innen-Verlust nicht enthalten.

Aktuelle Vakanzdauer in dieser Berufsgruppe: 175 Tage (Bundesagentur für Arbeit, Engpassanalyse 2024). Tarifquellen 2025/2026 · Studienlage: KOFA / IWK Köln, EY-Mittelstandsbarometer.

Den verbindlichen Wert für Ihre Rolle und Region berechnen wir kostenfrei in der Regionsanalyse.

Der Arbeitsmarkt hat sich umgekehrt. Ihre Kanäle haben sich nicht mit-verändert.

Das ist keine Kritik an StepStone, Indeed oder der Bundesagentur. Diese Portale funktionieren. Nur eben nicht mehr für Ihren Teil des Arbeitsmarkts.

Die drei Gruppen auf dem Arbeitsmarkt für MFAs Facharzt



Stellenportale sprechen systematisch nur die ersten 20 Prozent an. Die mittlere Gruppe ist die größte und am besten qualifizierte. Sie reagiert auf eine persönlich formulierte Ansprache, die ihr Wechselmotiv trifft.

Drei Bausteine, die nur zusammen funktionieren.

Keine Einzelmaßnahme löst Ihr Personalproblem allein. Nicht die Social-Media-Kampagne. Nicht der Headhunter-Anruf. Nicht die Karriereseite. Der Hebel liegt in der Kombination. Bei Lippe Personal nennen wir das Hybrid-Recruiting.

1

Arbeitgeber-Positionierung

Ihr Betrieb als Arbeitgeber, der Substanz hat.

Bevor wir eine einzige Anzeige schalten, klären wir mit Ihnen: Was unterscheidet Ihren Betrieb konkret vom nächsten? Keine Werbefloskel, sondern Alltag. Was auch immer bei Ihnen stimmt und bei anderen nicht. Diese Substanz machen wir sichtbar: eine eigene Karriereseite mit echten Aufnahmen, drei klaren Vorteilen und einem 60-Sekunden-Bewerbungsweg. Statt generischer Stellenanzeige im Portal-Layout.

2

Multi-Channel-Reichweite

Dort ansprechen, wo Fachkräfte tatsächlich sind.

Parallel schalten wir gezielte Kampagnen auf Meta (Facebook und Instagram) im Umkreis Ihres Standorts. Für Spezialpositionen ergänzen wir Direktansprache über XING und LinkedIn, mit Premium-Lizenzen, die sich für einzelne Betriebe nicht rechnen würden. Das Recruiting-Video, das viele Kunden mit uns produzieren, steigert die Bewerbungsqualität und -menge um durchschnittlich 32 Prozent.

3

Kandidaten-Datenbank

Profile aus über 850 Recruiting-Projekten.

Seit 2017 pflegen wir eine eigene Datenbank. Für Ihre Region und Ihre offene Rolle ziehen wir binnen Stunden eine Vorauswahl. Mit Berufserfahrung, Pendelradius und Wechselmotiv-Signal pro Profil. Diesen Baustein erklären wir auf den nächsten beiden Seiten im Detail. Es ist das, was uns von jedem anderen Personalvermittler in Deutschland unterscheidet.

Vom Kick-off zur ersten Bewerbung in 14 Tagen.

Tag 1 bis 3

Kick-off-Gespräch

Wir verstehen Ihre Situation, Ihre Stelle und das, was Sie als Arbeitgeber auszeichnet. Parallel startet die Datenbank-Abfrage für Ihre Region.

Tag 4 bis 10

Konzeption

Karriereseite, Kampagnen-Texte, Bildauswahl. Sie geben jeden Baustein frei, bevor er live geht.

Tag 11 bis
14

Launch

Karriereseite geht online, Kampagnen starten, Direktansprache läuft. Erste Bewerbungen kommen meist zwischen Tag 14 und Tag 21.

ab Tag 14

Laufende Optimierung

Wir sichten Bewerbungen, führen Telefoninterviews, übergeben nur vorqualifizierte Profile. Sie führen das finale Gespräch.

„30 Tage von Kampagnenstart bis unterschriebenem Vertrag — das ist der Mittelwert **FL** aus unseren Recruiting-Projekten seit 2017. Erreichbar nicht durch ein einzelnes Portal, sondern durch eine Methode, die mehrere Kanäle kombiniert: Karriereseite, Social-Media-Reichweite, Direktansprache und Datenbank. “

Felix Lippe, Geschäftsführer Lippe Personal

Was Sie konkret erwarten können

14 bis 21

Tage bis erste Bewerbungen
eingehen

8 bis 15

qualifizierte Profile pro
Kampagne (Median)

30 Tage

Mittelwert bis zur ersten
Einstellung

Wie wir prüfen, ob in Ihrer Region ausreichend Potenzial für die Rolle MFA Facharzt sichtbar ist.

Lippe Personal arbeitet mit einem internen Kandidatenpool, Kampagnendaten, Direktansprache und regionalen Signalen. Für Ihre konkrete Rolle prüfen wir individuell, ob in Ihrer Region ausreichend Potenzial sichtbar ist — bevor eine Kampagne startet.

100.000+

Profile aus Kampagnendaten und Direktansprache (cross-Branche, Schwerpunkt Gesundheitswesen)

regional

Postleitzahl-genaue Auswertung pro Anfrage und Pendelradius

DSGVO

Eigene Erfassung, dokumentierte Rechtsgrundlage, Lösch-Recht jederzeit

laufend

Aktualisierung durch Eigenrecherche, Kampagnen-Daten und ATS-Einbindung

Was wir pro Profil erfassen

- + Qualifikation und Berufserfahrung (MFA Facharzt, Zusatzausbildungen, Jahre im Beruf)
- + Regionale Zuordnung (Postleitzahl-genau, gewünschter Pendelradius)
- + Status: Berufstätig, aktiv suchend oder passiv offen
- + Wechselmotiv-Indikator (aus öffentlichen Quellen und eigenen Kampagnen-Interaktionen)
- + Einschätzung der Wechselwahrscheinlichkeit in den nächsten 12 Monaten (eigenes Scoring)

Was wir nicht tun

- Kein Kauf von Adresslisten. Jedes Profil ist durch eigene Interaktion oder explizite Einwilligung entstanden.
- Keine automatische Kontaktaufnahme. Jede Ansprache folgt einer dokumentierten rechtlichen Grundlage und ist individuell formuliert.
- Keine Profile ohne Löschmöglichkeit. Betroffene können jederzeit ihren Eintrag löschen lassen.

Details zu Verarbeitung und Rechten finden Sie in unserer Datenschutzerklärung unter lippe-personal.de/datenschutz.

206 wechselbereite Fachkräfte im 40-km-Umkreis. So liest sich Ihre Regionsanalyse.

Die folgende Darstellung ist ein Beispiel. Ihre echte Analyse wird für Ihre Postleitzahl, die gesuchte Rolle und den realistischen Pendelradius berechnet. Kostenfrei. Wenn wir in Ihrer Region zu wenig passende Signale sehen, sagen wir das offen.

ANALYSE ABGESCHLOSSEN

234

wechselbereite MFAs Facharzt im 40-km-Umkreis Ihrer Facharztpraxis

53

Sofort
verfügbar

76

Kurzfristig
wechselbereit

105

Passiv
offen

4 anonymisierte Beispielprofile aus den 234 identifizierten Profilen, passend zu einer offenen MFA Facharzt-Stelle:



MFA mit EKG- und Echo-Erfahrung

• Sofort verfügbar

M.S.

12 Jahre Berufserfahrung · 18 km entfernt



MFA Orthopädie + Wundmanagement

• Kurzfristig wechselbereit

T.K.

9 Jahre Berufserfahrung · 22 km entfernt



MFA Dermatologie + Allergie

• Kurzfristig wechselbereit

A.B.

7 Jahre Berufserfahrung · 14 km entfernt



OP-Assistenz Facharztpraxis

• Sofort verfügbar

L.W.

5 Jahre Berufserfahrung · 24 km entfernt

+ 230 weitere identifizierte Profile

freischaltbar nach Anfrage

Beispieldarstellung. Aus Datenschutzgründen anonymisiert — keine Klarnamen, nur Qualifikation, Erfahrung, Entfernung und Wechselmotiv-Hinweis. In der echten Regionsanalyse bekommen Sie passgenaue Profile, sofern in Ihrer Region ausreichend Potenzial sichtbar ist.

Pro Postleitzahl arbeiten wir nur mit einer Facharztpraxis je Fachgebiet zusammen. Das stellt sicher, dass wir nie für zwei konkurrierende Einrichtungen in derselben Region Bewerber gewinnen.

Transparenz vor Vertrag.

So läuft eine Zusammenarbeit mit Lippe Personal ab. Von der ersten Anfrage bis zur unterschriebenen Vereinbarung zwischen Ihnen und einer neuen Fachkraft.

01 SCHRITT 1

Regionsanalyse (kostenfrei, 48 Stunden)

Wir prüfen, wie viele wechselbereite Fachkräfte in Ihrer Region sitzen, und zeigen Ihnen eine Vorauswahl von 5 Profilen. Sie entscheiden auf dieser Basis, ob eine Zusammenarbeit Sinn ergibt.

02 SCHRITT 2

Setup und Konzeption (Woche 1 bis 2)

Kick-off-Gespräch, Arbeitgeber-Positionierung, Karriereseite, Kampagnenmaterial. Sie geben jeden Baustein frei, bevor er live geht.

03 SCHRITT 3

Aktive Gewinnungsphase (ab Woche 2 bis Einstellung)

Meta-Kampagne, Direktansprache aus der Datenbank, laufende Optimierung. Wir sichten jede Bewerbung, führen Telefoninterviews, übergeben Ihnen nur vorqualifizierte Profile.

04 SCHRITT 4

Finale Gespräche und Einstellung

Sie führen das persönliche Bewerbungsgespräch mit den Top-Kandidaten. Bei Bedarf begleiten wir Sie im Gesprächs-Design. Durchschnitt: 30 Tage von Kampagnenstart bis unterschriebenem Vertrag.

Was in diesem Prozess Ihnen abgenommen wird: Bewerber suchen, Anzeigen texten, Lebensläufe sichten, Absagen schreiben, Telefonate führen.

Was bei Ihnen bleibt: Die finale Entscheidung, wer in Ihr Team passt.

215 Bewerbungen statt erwarteter 30 — drei MFA-Einstellungen.



Dr. Wendt · Arthro-Clinic Hamburg

Dr. med. Sebastian Wendt

Orthopädische
Gemeinschaftspraxis
Arthro-Clinic,
Hamburg

AUSGANGSSITUATION

Drei MFA-Stellen wurden gleichzeitig frei. Indeed und Ärztekammer-Portal brachten in zwei Monaten neun Bewerbungen. „Ich habe mit vielleicht 20 bis 30 Bewerbungen gerechnet. Am Ende waren es 215.“

ZUSAMMENARBEIT

Im Kick-off haben wir die Stärken herausgearbeitet: orthopädischer Schwerpunkt mit OP-Spektrum, EKG- und Wundmanagement-Fortbildungen voll bezahlt. Die Datenbank lieferte 142 Profile aus dem Hamburger Großraum.

ERGEBNISSE

- ✓ 215 Bewerbungen über die gesamte Kampagne
- ✓ 27 davon empfehlenswert
- ✓ 3 MFA-Einstellungen, davon 1 mit OP-Erfahrung
- ✓ Wartezeit halbiert auf 2 Wochen

„Ich habe mit 20 bis 30 Bewerbungen gerechnet. Am Ende waren es 215.“

Dr. Sebastian Wendt · Trustpilot · 2024

Zwei weitere Fälle, beide nach Monaten Stillstand besetzt.

RP

Prof. Dr. med. Axel Riecker

Neurologe, Gemeinschaftspraxis Ulm

AUSGANGSLAGE

MFA-Stelle Neurologie seit 6 Monaten offen.
Klassische Wege: keine passende Bewerbung.

MIT LIPPE PERSONAL

- ✓ 18 qualifizierte Bewerbungen in 5 Wochen
- ✓ 1 MFA Neurologie eingestellt
- ✓ Sprechstunden wieder voll besetzt

„Was mich bei Lippe Personal sehr positiv stimmt: man erreicht das Team innerhalb kürzester Zeit.“

Trustpilot · 2024

KD

Dr. med. Heike Kirchhoff

Dermatologin · Telgte

AUSGANGSLAGE

MFA-Stelle Dermatologie seit 4 Monaten offen.

MIT LIPPE PERSONAL

- ✓ Bewerbungen binnen 2-3 Tagen
- ✓ 5-6 Erstgespräche
- ✓ 3 MFAs eingestellt

„Binnen zwei, drei Tagen kamen die ersten Bewerbungen. Drei Mitarbeiterinnen eingestellt.“

Trustpilot · 2024

Diese drei Fälle sind nicht Ausnahmen. Sie sind das Muster.

850+

Partnereinrichtungen
seit 2017

5.000+

erfolgreich besetzte
Stellen

Ø 30

Tage durchschnittliche
Besetzungszeit

45.000+

qualifizierte
Bewerbungen erzeugt

Stand Q1 2026 · interne Erfolgsmeldungs-Datenbank, verifiziert durch Trustpilot- und Google-Reviews

Weitere Stimmen aus der Zusammenarbeit.

„Ich habe mit 20 bis 30 Bewerbungen gerechnet. Am Ende waren es 215.“

Dr. med. Sebastian Wendt Orthopädie Arthro-Clinic Hamburg

„Was mich bei Lippe sehr positiv stimmt: man erreicht das Team innerhalb kürzester Zeit.“

Prof. Dr. Axel Riecker Neurologe Ulm

„Binnen zwei, drei Tagen kamen die ersten Bewerbungen.“

Dr. Heike Kirchhoff Dermatologin Telgte

„Im Worst Case hätte ich die Praxis schließen müssen. Heute arbeiten zwei MFAs bei mir.“

Firas Al-Nasiri Hausarztpraxis Kettig

4.7 ★

Trustpilot

4.6 ★

kununu

ISO

TÜV Rheinland · ISO 9001:2015

Was klassische Stellenanzeigen leisten – und was ein Recruiting-System ergänzen muss.

Klassische Stellenanzeigen sind nicht falsch. Sie erreichen den aktiv suchenden Teil des Marktes – aber nicht die Mehrheit der wechselbereiten Fachkräfte. Sieben Aspekte, in denen sich Anzeige und Recruiting-System typischerweise unterscheiden.

ASPEKT	KLASSISCHE ANZEIGE	LIPPE PERSONAL
Reichweite	✗ Erreicht den aktiv suchenden Teil des Marktes.	✓ Erreicht zusätzlich passive Wechselbereite über Karriereseite, Meta-Reichweite, Direktansprache und Datenbank.
Bewerber-Qualität	✗ Bewerbungen reichen je nach Lage von wenigen bis zu Massenbewerbungen ohne fachliche Passung.	✓ Vorqualifizierte Profile mit dokumentierter Berufserfahrung und identifiziertem Wechselmotiv.
Zeit pro Stelle	✗ 30-Tage-Laufzeit, oft mit überschaubarem Output.	✓ Ø 30 Tage von Kampagnenstart bis Vertrag, mehrere geeignete Profile pro Suche.
Aufwand auf Ihrer Seite	✗ Sie sichten Bewerbungen, schreiben Absagen, führen Erstgespräche.	✓ Wir sichten und interviewen vor, Sie führen nur das finale Gespräch.
Arbeitgeber-Auftritt	✗ Generische Stellenanzeige im Portal-Layout.	✓ Eigene Karriereseite, authentische Aufnahmen, klare Vorteile, kurzer Bewerbungsweg.
Daten zur Region	✗ Keine Information darüber, wer in Ihrer Region wechselbereit ist.	✓ Regionsanalyse mit Einschätzung wechselbereiter Fachkräfte im realistischen Pendelradius.
Wenn die erste Einstellung nicht hält	✗ Neue Anzeige, neuer Lauf, von vorn.	✓ Datenbank- und Kanal-Zugriff bleibt; Nachbesetzung läuft auf bestehender Basis weiter.

Der Unterschied liegt nicht im Werkzeug, sondern in der Methode. Wir nutzen Portale, wo sie helfen. Aber wir verlassen uns nicht auf sie.

54 Hebel, mit denen Sie zur ersten Anlaufstelle für Ihre Wunsch-Mitarbeitenden werden – ohne mehr zu zahlen.

Die meisten Geschäftsführer denken bei Mitarbeitergewinnung an drei Hebel: Gehalt, Bonus, Arbeitszeit. In über fünf Jahren Recruiting-Arbeit haben wir 54 dokumentiert. Hier eine kompakte Übersicht. Welche davon konkret in Ihrer Region am besten ziehen, sehen Sie in der Regionsanalyse.



Geld & finanzielle Absicherung

15 HEBEL INSGESAMT

- Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie
- Nettolohnoptimierung (mehr Netto vom Brutto)
- Betriebliche Altersvorsorge (übergesetzlich bezuschusst)
- 13. Gehalt oder Weihnachtsbonus
- Jubiläumsprämien nach 5, 10, 15 Jahren
- Übernahme der Pendelkosten



Zeit & Flexibilität

8 HEBEL INSGESAMT

- Echte 4-Tage-Woche bei vollem Gehalt
- 39-Stunden-Woche statt 40
- Geregelte Dienstpläne ohne Last-Minute-Tausch
- Zusätzliche Erholungstage über den gesetzlichen Anspruch hinaus
- Verlässlicher Ausgleich für Überstunden



Atmosphäre & Wohlbefinden

15 HEBEL INSGESAMT

- Pausenraum mit Tageslicht
- Kostenloses Obst, Wasser, Kaffee
- Bezuschusste Massagen oder Physiotherapie
- E-Bike-Leasing über den Betrieb
- Yoga- oder Fitnesskurse vor Ort
- Moderne, helle Räume



Entwicklung, Anerkennung & Extras

16 HEBEL INSGESAMT

- Festes jährliches Fortbildungsbudget pro Mitarbeiter:in
- Strukturiertes Onboarding der ersten 90 Tage
- Innovationsprämie für umgesetzte Verbesserungsideen
- Regelmäßige Feedback-Gespräche mit Entwicklungsplan
- Mitarbeiter-Rabatte und Gutscheine für lokale Geschäfte
- Übernahme der Auszubildenden in Festanstellung

HEBEL-ZOOM: FÖRDERGELDER FÜR MITARBEITER-BENEFITS

Für viele dieser Benefits gibt es staatliche Förderprogramme. Von der Inflationsausgleichsprämie bis zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Welche davon zu Ihrem Betrieb passen, klären wir im 15-Minuten-Gespräch.

Die vollständige 54-Punkte-Checkliste mit konkreten Umsetzungs-Schritten erhalten Sie automatisch mit Ihrer Regionsanalyse.

Fünf Gründe, warum wir seit 2017 ein Branchenpartner für Mitarbeitergewinnung im Gesundheitswesen sind.

1

Recruiting-Erfahrung seit 2017.

Über 5.000 Einstellungen aus mehr als 850 Recruiting-Projekten in ganz Deutschland. Unser Methoden-Kern — Karriereseite, Meta-Kampagne, Datenbank-Direktansprache — funktioniert dort, wo die Wechselbereiten nicht auf Stellenportalen sitzen.

2

Zugriff auf 45 Prozent des Marktes.

Während Stellenportale nur die aktiv suchenden 20 Prozent erreichen, sprechen wir systematisch die 45 Prozent wechselbereiter Fachkräfte an. Über Meta, Direktansprache und unsere Datenbank.

3

Eigene Datenbank mit 100.000+ Profilen.

Kein Zukauf, kein Abo-Zugang. Jedes Profil ist durch unsere eigene Arbeit entstanden.

4

Durchschnittliche Besetzungszeit: 30 Tage.

Nicht 3, nicht 6 Monate. 30 Tage, gemessen über alle Kundenprojekte seit 2017.

5

20+ interne Expertinnen und Experten.

Keine Freelancer, kein Outsourcing. Jedes Kundenprojekt hat eine feste Ansprechperson mit Branchenkenntnis.



4.7 ★ · 86 Bewertungen



Top Company 2022–2025



ISO 9001:2015 · TÜV Rheinland

Lassen Sie Ihre Region prüfen, bevor Sie die nächste Stelle erneut ausschreiben.

Wie viele MFAs Facharzt in Ihrem 40-km-Umkreis sind offen für einen Wechsel? Wir liefern die Antwort aus unserer Datenbank. Postleitzahl-genau. Kostenfrei.

Sie erhalten in Ihrer Analyse:

- ✓ Die exakte Zahl wechselbereiter MFAs Facharzt in Ihrem 40-km-Umkreis, aufgeschlüsselt nach „sofort verfügbar“, „kurzfristig wechselbereit“ und „passiv offen“
- ✓ Eine Vorauswahl von fünf anonymisierten Profilen aus Ihrer Region
- ✓ Einen aktuellen Gehaltsvergleich für MFAs mit Spezialisierung (Stand 2026)
- ✓ Eine Kostenprognose für Ihre Stellenbesetzung
- ✓ Auf Wunsch ein 15-Minuten-Gespräch mit jemandem aus dem Lippe-Team

Regionsanalyse anfordern →

Kostenfrei · DSGVO-konform · SSL-verschlüsselt

+49 211 88236262

1

Anfordern

Kurzes Formular mit PLZ, Rolle, E-Mail (etwa 30 Sekunden).

2

Auswerten

Wir prüfen Region und Rolle, melden uns bei Rückfragen oder sobald die Analyse bereitsteht.

3

Entscheiden

Sie entscheiden auf Basis echter Daten, ob eine Zusammenarbeit Sinn ergibt.

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Was passiert nach der Anfrage?

Wir prüfen Rolle und Region und melden uns, wenn Rückfragen nötig sind oder sobald die Analyse bereitsteht.

Muss ich danach etwas kaufen?

Nein. Die Analyse dient dazu, zu prüfen, ob eine Zusammenarbeit überhaupt sinnvoll wäre.

Was, wenn zu wenige Profile sichtbar sind?

Dann sagen wir das offen und empfehlen keinen Kampagnenstart auf Basis falscher Erwartungen.

Werde ich sofort angerufen?

Bei konkretem Personalbedarf kann ein Kundenberater Kontakt aufnehmen, um Rolle, Standort und Suchradius korrekt einzuordnen.

Kontakt und rechtliche Hinweise.

HERAUSGEBER

Lippe Personal GmbH
Fritz-Vomfelde-Straße 34 · 40547 Düsseldorf
Geschäftsführer: Felix Lippe · COO: Arne-Bernd Lippe
E-Mail: info@lippe-personal.de · Telefon: +49 211 88236262
Web: lippe-personal.de

DATENSCHUTZ

Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich im Rahmen Ihrer Kontaktaufnahme. Rechtsgrundlage: Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO. Daten werden nicht an Dritte weitergegeben und spätestens nach 24 Monaten automatisch gelöscht.

Vollständige Datenschutzerklärung: lippe-personal.de/datenschutz. Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Widerspruch nach Art. 15–22 DSGVO können Sie jederzeit per E-Mail an datenschutz@lippe-personal.de geltend machen.

ZERTIFIZIERUNGEN

- ISO 9001:2015 durch TÜV Rheinland
- kununu Top Company 2022, 2023, 2024, 2025

QUELLEN

Die in diesem Report genannten Kennzahlen stammen aus internen Daten von Lippe Personal, Stand Q1 2026, verifiziert durch öffentliche Trustpilot- und Google-Reviews sowie interne Kampagnen-Reports.

Externe Quellen:

- StepStone-Preise: stepstone.de/e-recruiting (März 2026)
- Cost-per-Hire im deutschen Mittelstand: IZA, Factorial HR (Studien-Schwerpunkt Gesundheitswesen, Befunde übertragbar auf vergleichbare Branchen)
- PwC Gesundheitsreport (1.8 Mio. unbesetzte Stellen bis 2035)
- Statista 2023 (70 % Praxen mit aktuellem Personalbedarf)

Lippe Personal · Recruiting im Gesundheitswesen seit 2017 · 850+ Partner · 5.000+ Einstellungen · Ø 30 Tage
bis zur Unterschrift