

# ZipRecruiter Inc.

Informationstechnologie, USA

12. Dezember 2021



WIR  AKTIEN

**WIR**  **AKTIEN**



Jan Fuhrmann  
Christian Lämmle



Jobanzeigen in der Zeitung sind out. Auch die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts wird vom Internet und der Digitalisierung mehr und mehr dominiert. Heute finden Unternehmen und Headhunter ihre Mitarbeiter über Netzwerke wie LinkedIn oder Xing. Wir haben uns ein Unternehmen angeschaut, das hier seit 2010 mitmischt und uns vor allem die Frage gestellt, ob ZipRecruiter es schafft gegen die große Konkurrenz anzukommen.



|                           |                         |
|---------------------------|-------------------------|
| WKN / ISIN                | A3CQ3L / US98980B1035   |
| Branche                   | Informationstechnologie |
| Einordnung (Peter Lynch)  | Fast Grower             |
| Fundamentales WLA-Rating  | 7/10                    |
| Technisches WLA-Rating    | 3/10                    |
| Porters Burggraben-Rating | 13/25                   |
| Marktkapitalisierung      | 3,18 Mrd. USD           |
| Dividendenrendite         | 0,00 %                  |
| KGV                       | 149,44                  |
| Firmensitz                | Santa Monica (USA)      |
| Gründungsjahr             | 2010                    |
| Mitarbeiter               | ca. 1.000               |



**WIR**  **AKTIEN**

# ZipRecruiter Aktienanalyse

NYSE: ZIP

---

## Autoren dieser Analyse



Jan Fuhrmann

"If you're not failing, you're not pushing your limits, and if you're not pushing your limits, you're not maximizing your potential."

- Ray Dalio



Christian Lämmle

"Markets are never wrong, only opinions are."

- Jesse Livermore

---

## Kurzportrait

ZipRecruiter ist ein junges Technologie-Unternehmen aus dem Bereich der Jobvermittlung, welches im Gegensatz zu vielen anderen Start-ups seit dem 1. Tag profitabel wirtschaftet. Die Idee ist entstanden als der heutige CEO in früheren Führungspositionen feststellte, dass die Suche nach neuen Mitarbeitern unglaublich lästig ist und ineffizient abläuft. ZipRecruiter löst diese Problematik u. a. mithilfe künstlicher Intelligenz und kann nun bereits auf einige Jahre mit enormen Wachstum zurückblicken.

Im Mai diesen Jahres wagte ZipRecruiter im Rahmen eines Direktlistings den Schritt an die Börse. Aus diesem Grund liegt zwar noch keine allzu lange Charthistorie vor, aber übergeordnet ist eine Aufwärtsstruktur erkennbar, welche in den letzten Wochen korrigiert wird.

Die Analyse bezieht sich auf den Kenntnisstand unserer Recherche vom 11.12.2021.

# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Das Unternehmen</b>  | <b>6</b>  |
| • Historie   | 6         |
| ◦ Idee und Gründung  |           |
| ◦ Entwicklung des Produkts   |           |
| ◦ Expansion  |           |
| ◦ Börsengang   |           |
| • Mission, Strategie und Werte   | 11        |
| ◦ Mission  |           |
| ◦ Strategie  |           |
| ◦ Werte  |           |
| • Aktionärsstruktur  | 12        |
| • Geschäftsmodell  | 13        |
| ◦ Einleitung   |           |
| ◦ Welches Problem löst ZipRecruiter?   |           |
| ◦ Verbesserung der Matches und Kundenzufriedenheit durch künstl. Intelligenz |           |
| ◦ Wie verdient ZipRecruiter Geld?  |           |
| • Burggraben   | 17        |
| ◦ Porters Five Forces  |           |
| • Geschäftsführung   | 21        |
| ◦ Ian Siegel   |           |
| <b>2. Fundamentale Ansicht</b>   | <b>22</b> |
| • Kennzahlen   | 22        |
| ◦ Umsatz   |           |
| ◦ EBIT und Konzerngewinn   |           |
| ◦ Margen   |           |
| • Dividendenpolitik  | 27        |
| • Historische Kennzahlen   | 28        |
| ◦ KUV  |           |
| ◦ KGV  |           |
| ◦ KBV  |           |
| • Einordnung nach Peter Lynch  | 29        |
| • Fundamentales Wir Lieben Aktien-Rating                                     | 30        |
| <b>3. Konkurrenzvergleich und Branchenanalyse</b>                            | <b>31</b> |
| • Allgemeine Infos über die Branche  | 31        |
| • Überblick über die Konkurrenz  | 33        |
| ◦ Kennzahlen   |           |
| ◦ Performance seit dem Börsengang  |           |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4. Chancen und Risiken</b>   | <b>35</b> |
| • Chancen   | 35        |
| ◦ Trend zu einer kürzeren Betriebszugehörigkeit bei jungen Menschen (1) |           |
| ◦ Demographischer Wandel (2)  |           |
| • Risiken   | 37        |
| ◦ Abhängigkeit von der Konjunktur (1)                                   |           |
| ◦ Zunehmende Automatisierung von Berufen (2)                            |           |
| <b>5. Unsere Bewertung</b>  | <b>39</b> |
| ◦ Der fiktive Eigenkapitalzins  |           |
| ◦ Optimistisches Szenario   |           |
| ◦ Pessimistisches Szenario  |           |
| ◦ Unsere Einschätzung   |           |
| <b>6. Technische Ansicht</b>  | <b>41</b> |
| • Charttechnische Trendeinordnung                                       | 41        |
| ◦ Übersicht   |           |
| ◦ Mittelfristig   |           |
| ◦ Kurzfristig   |           |
| ◦ Aussicht  |           |
| • Technisches Wir Lieben Aktien-Rating                                  | 44        |
| <b>7. Fazit</b>   | <b>45</b> |

# 1. Das Unternehmen

## Historie

### Idee und Gründung

ZipRecruiter wurde im Jahr 2010 von Ian Siegel, Joe Edmonds, Ward Poulos und Will Red in Santa Monica (USA) gegründet. Die Idee der vier Freunde entstand wie so häufig aus dem eigenen Bedarf nach einer solchen Lösung wie sie ZipRecruiter heute anbietet. Man erkannte also eine Marktlücke bzw. einen Missstand und wollte diese Chance nutzen.

Ian Siegel berichtete in einem [Interview](#) von den ständigen Problemen in Bezug auf die Arbeitswelt, denen er bei seiner Tätigkeit für diverse Internet-Start-ups begegnete. In der Regel waren diese Unternehmen schlichtweg zu klein, um eine eigene HR-Abteilung (Human Resources, also Personalwesen) einzurichten, sodass er sich nebenbei selbst um neue Arbeitskräfte kümmern musste. Dabei durchsuchte er dann etliche Webseiten nach potenziellen Angestellten und druckte die Lebensläufe aus. Erschwerend kam dann noch hinzu, dass jedes Portal eine andere Methode zur Datensammlung verwendete und somit eine klare Struktur fehlte (teilweise hatte er je nach Portal von den verschiedenen Bewerbern auch nur unterschiedliche Informationen) – insgesamt also ein riesiger ineffizienter Zeitfresser, was Ian Siegel schließlich erkannte und besser gestalten wollte.



*Abb. 1: Gründer von ZipRecruiter (Quelle: Los Angeles Times)*

Zudem ist bei dem Start-up hervorzuheben, dass sie seit dem 1. Tag profitabel wirtschaften. Dies trifft auf viele Technologie-Unternehmen nicht einmal zum Zeitpunkt des Börsengangs zu. Seit dem Beginn von ZipRecruiter rannten die Kunden dem Unternehmen förmlich die Türen ein, als ob es Black Friday wäre – so formulierte es Ian Siegel sinngemäß in einem Interview. Auf einen solchen Ansturm war auch ZipRecruiter zunächst nicht vorbereitet, denn damit hatte man nicht gerechnet. Zwei Jahre nach der Gründung unterstützte man bereits 10.000 Firmen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

Entwicklung des Produkts

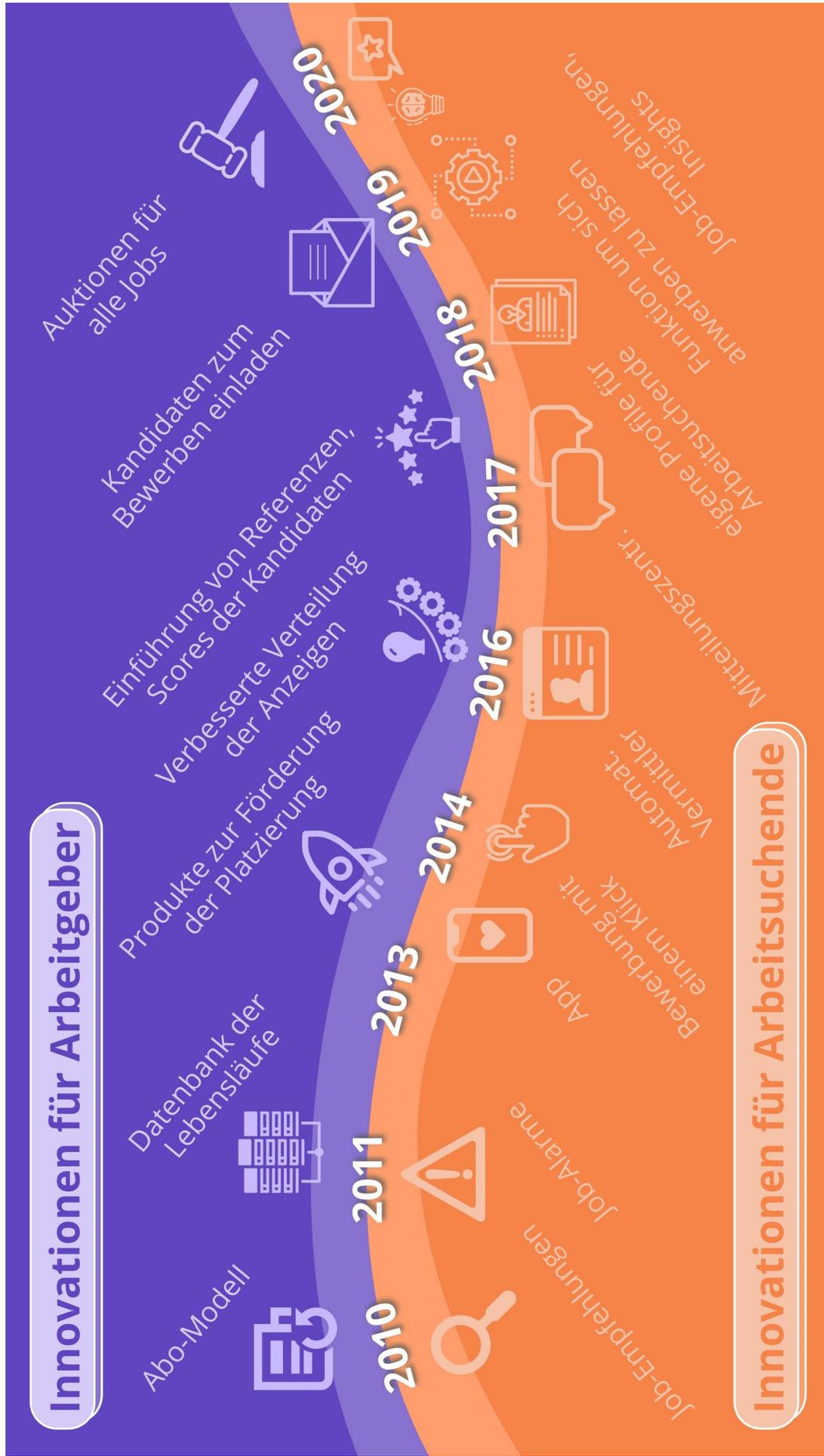


Abb. 2: Auswahl aus den stetigen Verbesserungen von ZipRecruiters Angebot

## Expansion

Die Aufnahme von Risikokapital zögerte das Unternehmen zunächst hinaus. 2014 erhielt es in der ersten Finanzierungsrunde schließlich 63 Mio. USD, die für die weitere Expansion genutzt werden sollten – die Summe war in Los Angeles zu dem Zeitpunkt ein neuer Rekord für eine Serie-A-Finanzierung (also die erste größere Finanzierungsrunde). Laut [startupedia](#) lag die durchschnittliche Finanzierung der Serie A im Jahr 2020 bei 15,60 Mio. USD.

Die Runde wurde von IVP (Institutional Venture Partners) angeführt, welche bereits seit 1980 tätig sind und derzeit rund 7 Mrd. USD verwalten. Insgesamt investiert man laut eigener Aussage in die "Later-Stage-Companies" (Unternehmen, die schon recht weit in der eigenen Entwicklung sind und in der Regel kurz vor dem Börsengang stehen), die am schnellsten wachsen und die "Marktführer von morgen" sein sollen. Dies sieht IVP anscheinend also auch bei ZipRecruiter so.

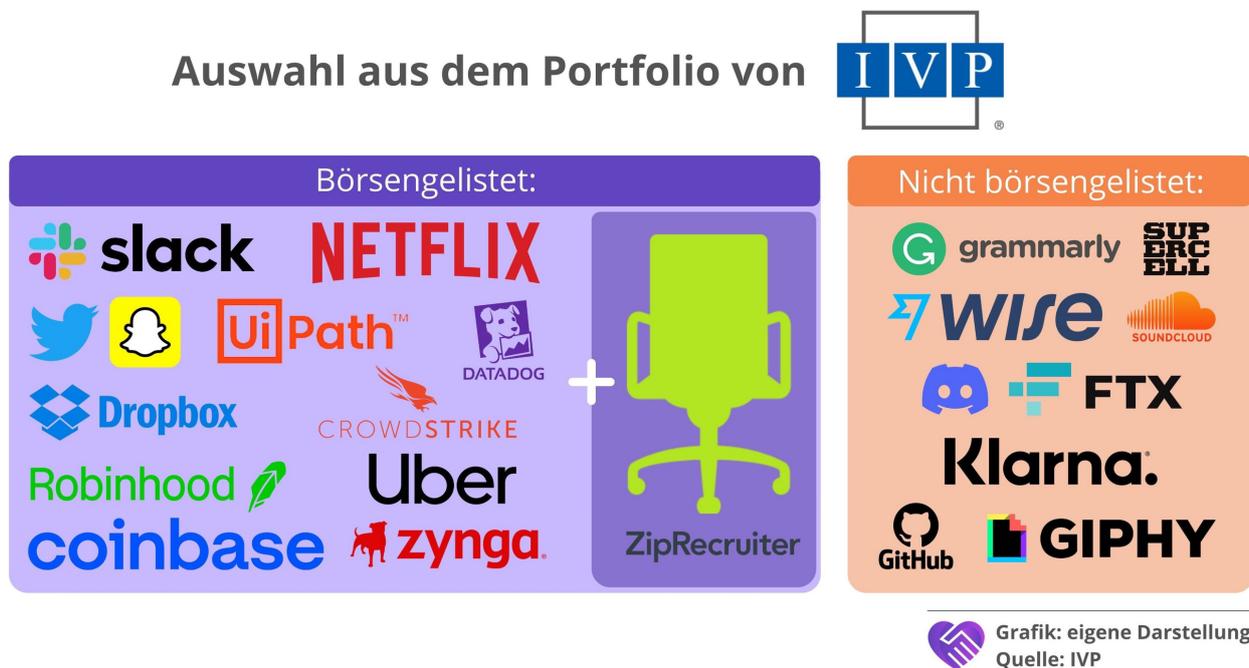


Abb. 3: Auswahl aus dem Portfolio von IVP

Mit zunehmendem Unternehmenswachstum eröffnete ZipRecruiter im Jahr 2015 einen Standort in Israel für die eigene Forschungs- & Entwicklungsabteilung. Israel ist vor allem im Bereich IT für eine ausgeprägte Start-up-Szene bekannt und das Land investiert auch selbst vergleichsweise hohe Summen in den Bereich der Forschung & Entwicklung.

2017 ging ZipRecruiter eine Partnerschaft mit Facebook ein, die das Angebot des Unternehmens auf der eigenen Plattform integrierten. Mit dem Social-Media-Riesen an der Seite konnte das Wachstum dann weiter fortgesetzt werden und 2018 berichtete man von insgesamt 430 Mio. Jobsuchenden, die die Plattform nutzten. Dem gegenüber standen rund 1,50 Mio. Unternehmen.

2018 sammelte ZipRecruiter dann noch einmal 156 Mio. an frischem Kapital ein und erreichte zu diesem Zeitpunkt das erste Mal eine Bewertung von über 1 Mrd. USD – also eine Einordnung als sogenanntes Unicorn.

Im August 2021 kündigte ZipRecruiter eine Partnerschaft mit der UFC, der weltweit besten Organisation im Bereich MMA (Mixed Martial Arts, Kampfsportart), an. ZipRecruiter möchte auf diese Weise das eigene Angebot mit der innovativen Technologie bei Millionen von Zuschauern bekannt machen. Der CEO und Mitbegründer Ian Siegel sieht vor allem eine Chance darin, dass mehr als die Hälfte aller US-Amerikaner eine neue Anstellung in Erwägung ziehen.



Abb. 4: Bspw. auf dem Boden sieht man das Logo von ZipRecruiter (Quelle: [mmajunkie.usatoday.com](http://mmajunkie.usatoday.com)).

Laut ZipRecruiter hat die UFC weltweit mehr als 625 Mio. Fans und 166 Mio. Abonnenten im Bereich der sozialen Medien. Jährlich werden 40 Live-Events veranstaltet, die auf Fernseher in knapp 900 Mio. Haushalten übertragen werden.

## Börsengang

Im April 2021 wagte ZipRecruiter den Schritt an den Kapitalmarkt und ist seitdem an der New York Stock Exchange gelistet.

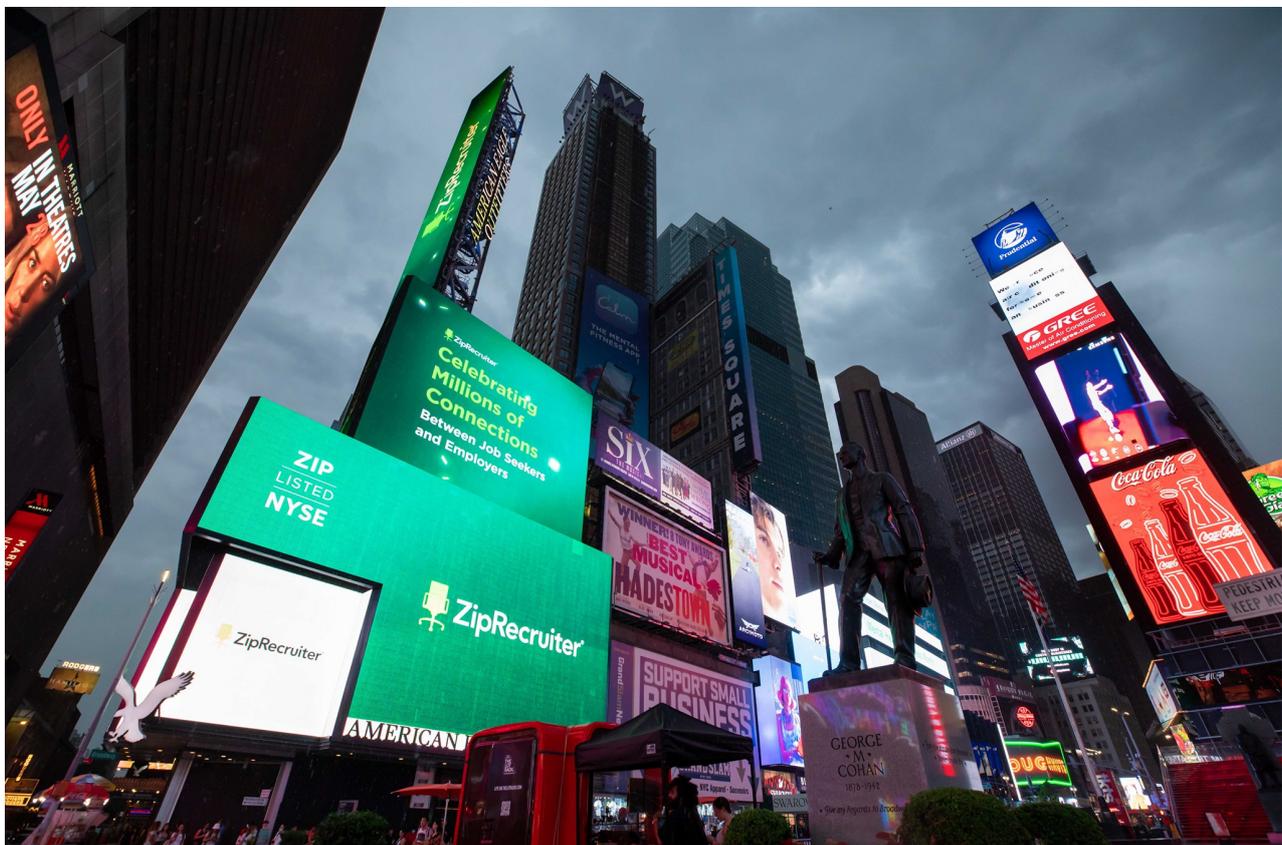


Abb. 5: ZipRecruiter ist seit Mai 2021 an der NYSE gelistet (Quelle: NYSE via Facebook).

Den Börsengang vollzog man allerdings nicht mit einem klassischen IPO sondern mit einem Direktlisting – so wie es bspw. auch Palantir Ende 2020 machte.

Bei einem [Direktlisting](#) werden im Gegensatz zum IPO keine neuen Aktien herausgegeben, sondern Altaktionäre stellen ihre Anteile zur Verfügung. Wesentlich ist noch zu erwähnen, dass jegliche Sperrfristen für den Verkauf von Aktien, die Investoren bei einem normalen IPO haben, hier nicht existieren.

## Mission, Strategie und Werte

### Mission

ZipRecruiter sieht den eigenen Markt erst in der Aufbauphase und sieht gerade darin das große Wachstumspotenzial. Übergeordnet verfolgt man die Mission: Menschen aktiv mit ihrer nächsten großen Chance zu verbinden. Dies möchte man durch die Vereinfachung des gesamten Arbeitsmarkts für beide Parteien (also Arbeitgeber und -nehmer) schaffen. Dass man sich in der Pionierrolle in einem neu aufstrebenden Markt sieht, zeigt auch ein Zitat des CEOs aus dem letzten Quartalsbericht, mit welchem dieser betont man stehe erst ganz am Anfang.

### Strategie

ZipRecruiter möchte das Wachstum durch eine steigende Anzahl an Arbeitgebern und Arbeitsuchenden im eigenen Netzwerk fördern, was auch relativ naheliegend ist. Insgesamt soll dies von einer intelligenter werdenden Technologie begleitet und begünstigt werden.

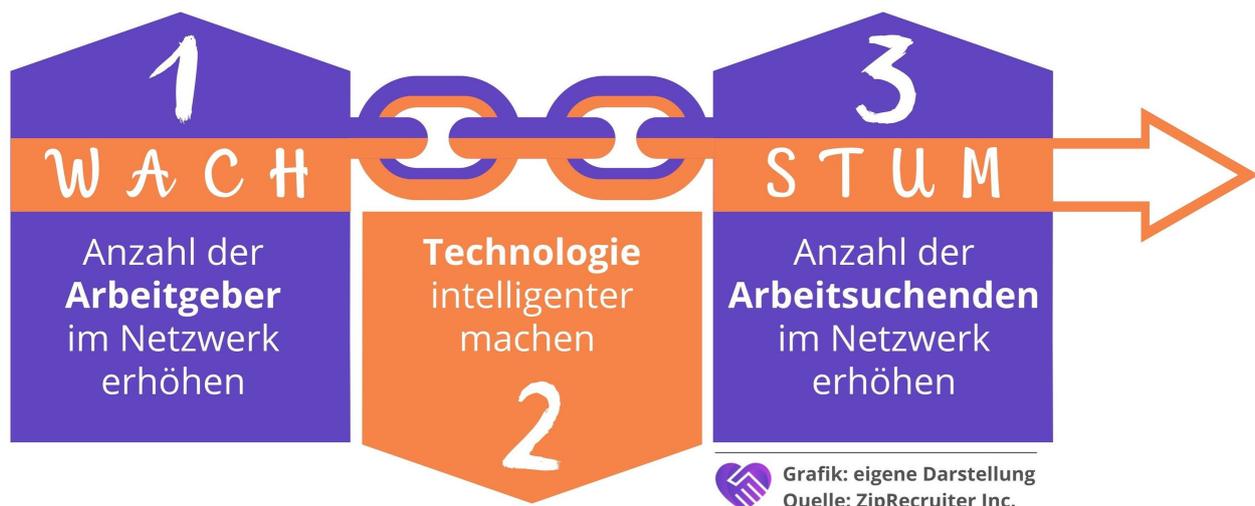


Abb. 6: Strategie von ZipRecruiter

### Werte

ZipRecruiter vereinfacht den Jobvermittlungsprozess aber nicht nur, sondern ist selbst auch als hervorragender Arbeitgeber ausgezeichnet worden. Das Unternehmen gewann gleich zwei Preise von Comparably für die beste Work-Life-Balance und die zufriedensten Mitarbeiter.

Dass ZipRecruiter sehr mitarbeiterorientiert arbeitet sieht man auch am aktuellen Stand in der Pandemie, wo nicht nur alle von zuhause aus arbeiten (dies ist schließlich nichts allzu Besonderes.), sondern wo auch ein Hybrid-Modell für die Zukunft vorgestellt wurde. Die Angestellten können sich künftig aussuchen, wann sie von wo aus arbeiten – von zuhause aus oder im Büro.

## Aktionärsstruktur

Die Aktionärsstruktur von ZipRecruiter unterscheidet sich grundlegend von vielen anderen börsennotierten Unternehmen, denn ein Großteil der Aktien befindet sich in festen Händen.

Die Investmentgesellschaften IVP (die ersten großen Investoren von ZipRecruiter), Wasatch Advisors und Wellington Management halten gemeinsam über 50 % der Unternehmensanteile. IVP hatte ich in der Historie bereits beschrieben. Wasatch (Global) Investors ist ein bekannter Small-Cap-Aktienmanager, welcher eine Überrendite anstrebt. Wellington Management verwaltet über 1 Bio. USD und gehört deshalb zu den größten Investmentgesellschaften auf der ganzen Welt.

Ward Poulos, Joe Edmonds und Willis Redd sind drei der vier Gründer von ZipRecruiter. Übrig bleibt Ian Siegel, welcher auch heute noch als CEO für ZipRecruiter tätig ist. Allerdings verkaufte er in der letzten Zeit immer wieder Aktien und gehört nicht zu den größten Anteilseignern.

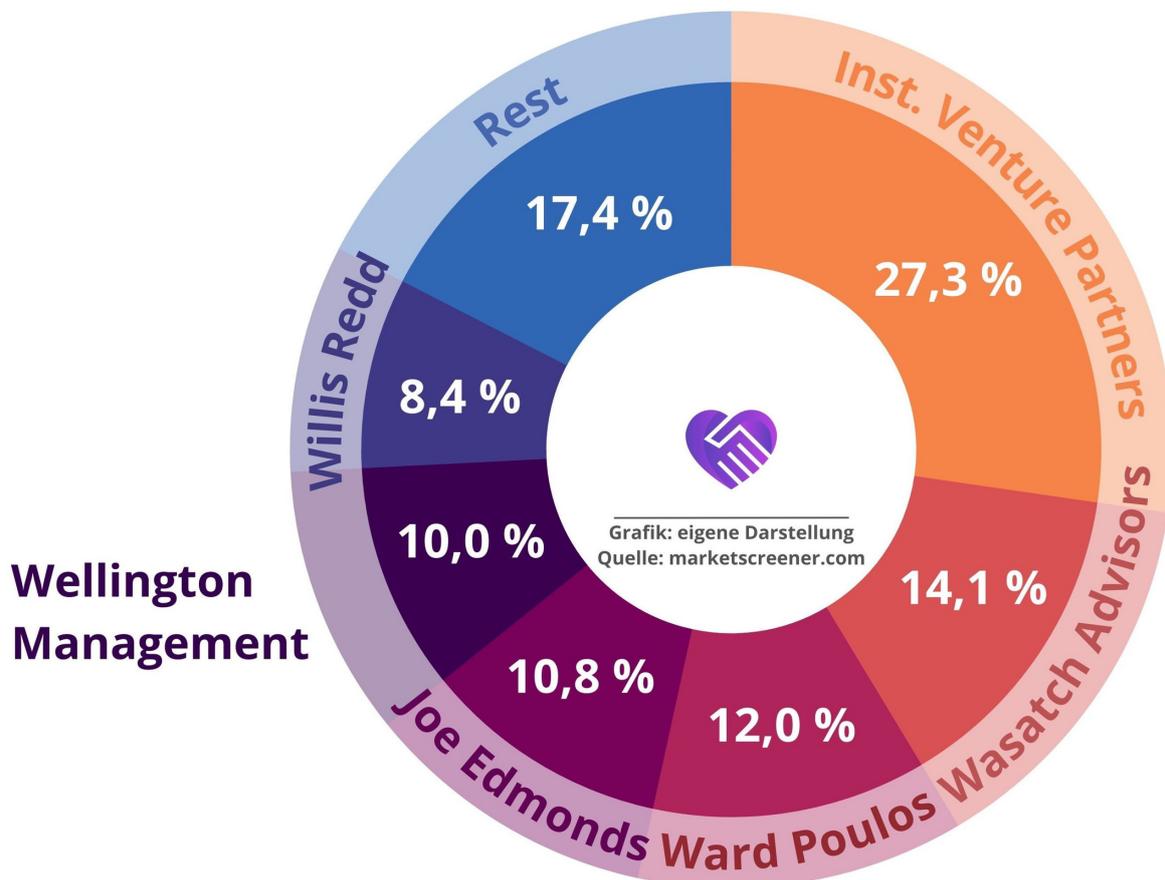


Abb. 7: Aktionärsstruktur

# Geschäftsmodell

## Einleitung

ZipRecruiter geht mit dem Trend „Digitalisierung der Arbeitswelt“ und hat eine Plattform geschaffen, die das Finden von Jobs für Arbeitnehmer vereinfachen soll – und auf der Gegenseite natürlich das Finden von guten Mitarbeitern für den Arbeitgeber. Dafür hat das Unternehmen auch einen eigenen Algorithmus entwickelt, der die Genauigkeit für die Suche beider Seiten erleichtern und optimieren soll. Ein sehr interessantes Geschäftsmodell der Zukunft, wie wir finden.



Abb. 8: Kernkonzept von ZipRecruiter

## Welches Problem löst ZipRecruiter?

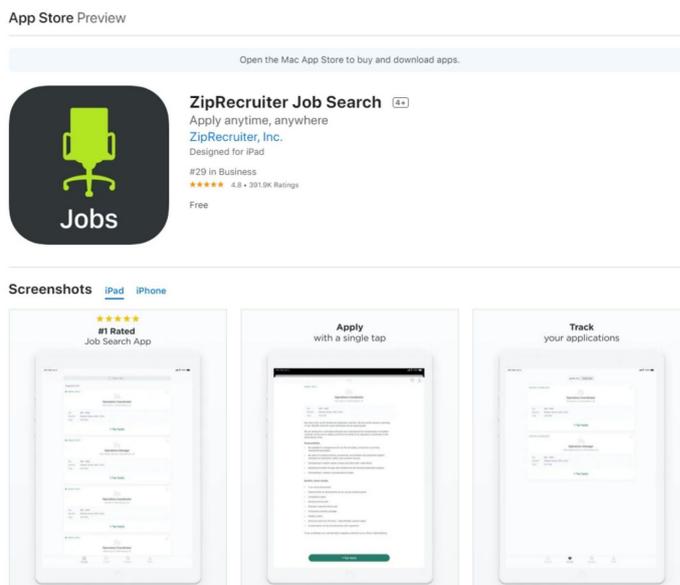
Das Unternehmen sieht den Jobmarkt auch online weiterhin als „schmerzhaft“ ineffizient an. Seit 20 Jahren müssen sich Jobsuchende durch dutzende Portale klicken und nach den für sie passenden Angeboten suchen. Außerdem gilt es ständig up-to-date zu bleiben und jeden Tag wieder nachzuschauen, ob neue Jobangebote auf den Markt gekommen sind. Jeder, der schonmal aktiv auf Jobsuche war, kennt dieses Problem.

Auf der anderen Seite stehen Unternehmen, die überwältigt sind von den hunderten Angeboten, die ihnen online geboten werden, mit den angeblich besten Möglichkeiten, nach Fachkräften zu suchen. Fast schon wie in der Marketingzene – auch hier gibt es tausende Angebote, die einem aufgetischt werden und es ist als Unternehmen sehr sehr schwierig das „richtige“ auszuwählen, was am Ende auch zum bestmöglichen Ergebnis führt.

ZipRecruiter löst dieses Problem und fungiert als eine „Partnervermittlung“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dabei gibt das Unternehmen den Arbeitgebern alle Tools

an die Hand, um nach richtigen Kandidaten screenen zu können. ZipRecruiter schlägt außerdem proaktiv Kandidaten für einen Job vor.

Auf der anderen Seite werden Jobsuchende von ZipRecruiter u. a. über ein intuitives Suchsystem für passende Jobs „begleitet“, gepaart mit übersichtlichen Dashboards bspw. gefüllt mit Statusupdates zu offenen Bewerbungen. Das ist einer der Gründe, warum die App laut AppFollow seit 2017 auf Platz 1 der beliebtesten Jobsuche-Apps ist, sowohl im Google Play Store, als auch im Apple App Store. Insgesamt wird die App bei 391.900 Bewertungen mit 4,8 Sternen bewertet. Somit schneidet man besser ab als bekannte Konkurrenten wie LinkedIn, Craigslist oder Glassdoor.

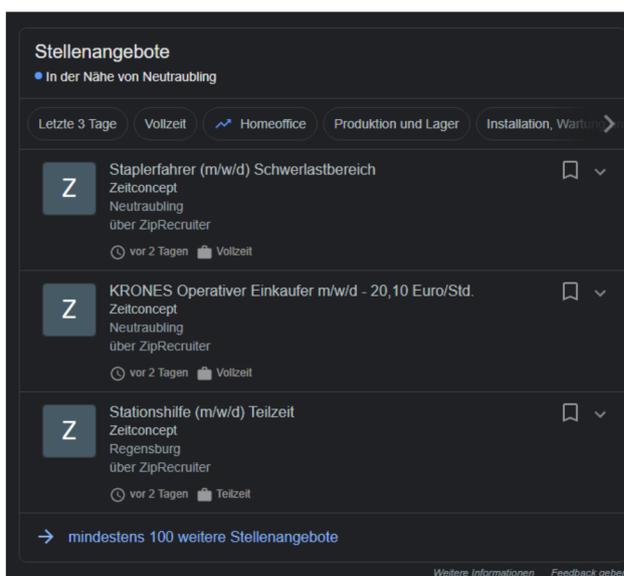


**#1 Jobsuche-App** im  
Apple App Store und  
Android Playstore

4.8 Sterne bei 391.900 Bewertungen

Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: Apple Inc. / Eigener Screenshot

Abb. 9: ZipRecruiter ist die beliebteste Jobsuche-App bei Android und Apple.



Integrierung von  
**ZipRecruiter** bei **Google**

Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: Google LLC. / Eigener Screenshot

Abb. 10: Feste Integrierung von ZipRecruiter bei Google

## Verbesserung der Matches und Kundenzufriedenheit durch künstliche Intelligenz

Wir haben es in der Überschrift und auch im Text immer mal wieder angesprochen. ZipRecruiter ist nicht nur eine einfache Vermittlungshomepage, sondern ganz nach Silicon Valley Manier ein US-High-Tech-Konzern mit einer Menge modernster Technologien, die im Hintergrund laufen.

Im Juni 2015 hat das Unternehmen in Israel ein Research & Development Center eröffnet, das Anfang 2018 eine künstliche Intelligenz hervorgebracht hat. Diese künstliche Intelligenz liest seitdem die Milliarden an Interaktionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Netzwerk von ZipRecruiter aus. Diese Daten werden dann ausgewertet, um die Matches und Empfehlungen auf dem Marktplatz von ZipRecruiter für beide Parteien zu optimieren.

Die Deep Learning basierte Verhaltensanalyse modelliert und analysiert Klicks, Bewerbungen, Einstellungssignale und zahlreiche andere Interaktionen, um die Ergebnisse aller Teilnehmer zu verbessern. Die Akzeptanz von Bewerbungen ist von Dezember 2017 noch 39 % auf Dezember 2020 56 % gestiegen. Das dürfte ein Indiz für die Effizienzverbesserung durch die KI sein.

Das Geschäftsmodell von ZipRecruiter unterliegt dadurch einer Art Schneeballeffekt. Mehr Daten führen zu mehr Erfolg auf beiden Seiten. Das führt zu mehr Bewerbern im Netzwerk, was wiederum zu mehr Arbeitgebern sowie zunehmenden Datensätzen führt und somit für noch mehr Optimierung des Netzwerks sorgt.



mehr Einstellungen = mehr Jobsuchende = mehr Arbeitgeber = mehr Daten für die künstliche Intelligenz

Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: ZipRecruiter Inc.

Abb. 11: Funktionsweise und Kreislaufkonzept der künstlichen Intelligenz von ZipRecruiter

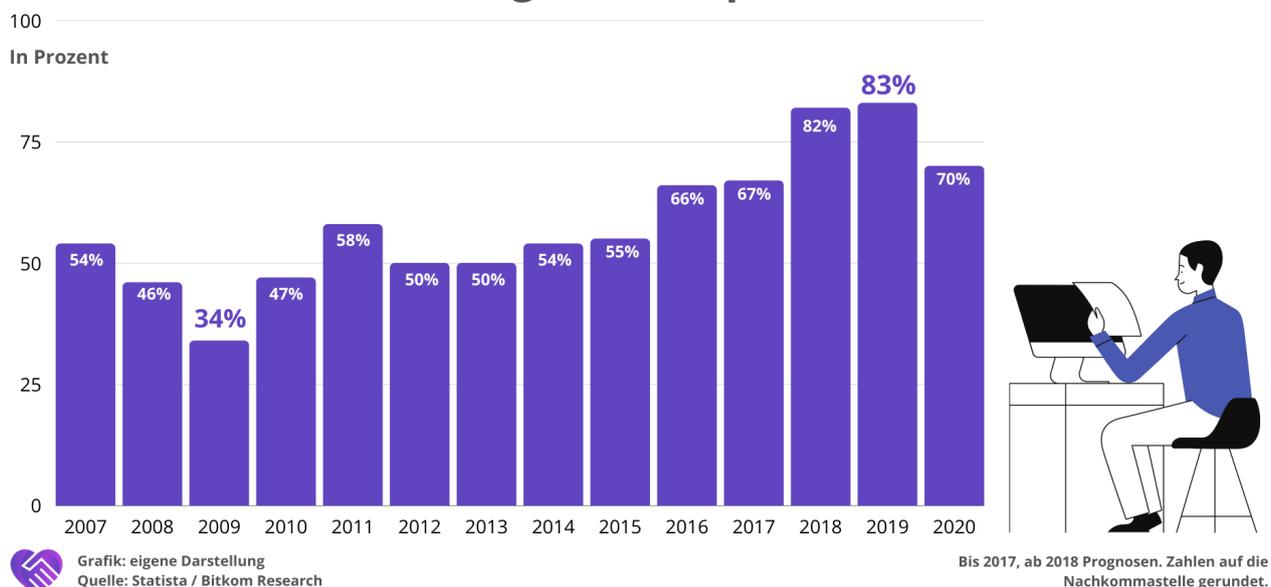
## Wie verdient ZipRecruiter Geld?

Im Prinzip werden Gebühren bei ZipRecruiter nur von den Unternehmen verlangt. Dieses Konzept kennen wir auch schon von Paypal, bei dem ebenfalls Transaktionsgebühren von den Unternehmen, die Paypal verwenden, eingezogen werden. Für Arbeitsuchende ist ZipRecruiter kostenlos. Das ist der klassische Customer Focus, den man hier in gewisser Weise fährt und soll dazu führen, dass sich so viele qualifizierte Arbeitskräfte wie möglich im Netzwerk aufhalten. Vor allem in Branchen, in denen überwiegend ein Fachkräftemangel herrscht, ist das ein kluges Konzept. Bei LinkedIn oder Xing zahlt man bspw. auf beiden Seiten. Wenn man hier besser gesehen werden will, muss man auch als Arbeitsuchender eine Gebühr entrichten.

Allein in den USA haben Unternehmen laut einer Studie von IBISWorld in den Jahren 2001-2020 im Schnitt 205 Mio. USD pro Jahr für die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften ausgegeben. Davon betreffen 13 Mio. USD Ausgaben für Online-Angebote.

Um genauer zu werden: Arbeitgeber zahlen für das Einstellen von Stellenangeboten und weiteren Funktionen des Job-Marktplatzes. Kosten entstehen dabei entweder über einen Fixpreis, also z. B. für ein Jobangebot, welches pro Tag oder pro Jahr gezahlt wird. Außerdem gibt es die Möglichkeit pro „Klick“ auf das Angebot zu zahlen. Die Höhe der Kosten orientiert sich dabei an den Anforderungen, die der Arbeitgeber für das Jobangebot hat. Desto anspruchsvoller die Anforderungen für die Ausschreibung sind, desto höher der Preis. Da sind wir wieder beim Thema qualifizierte Fachkräfte.

## Anteil deutscher Unternehmen, die der Meinung sind, dass ein Mangel an IT-Spezialisten herrscht



*Abb. 12: Anteil deutscher Unternehmen, die der Meinung sind, dass ein Mangel an IT-Spezialisten herrscht.*

## Burggraben

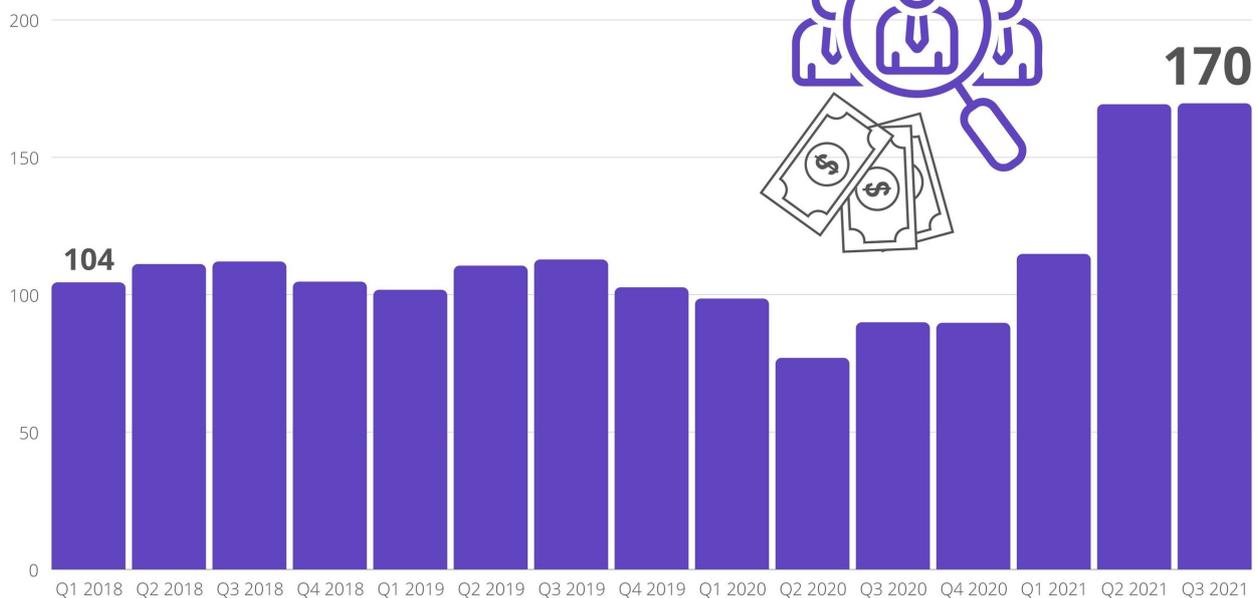
Der Burggraben von ZipRecruiter wird hauptsächlich durch zwei Faktoren bestimmt. Zum einen wurde in der Vergangenheit viel Geld in den Aufbau der Marke investiert. Der internationale Bekanntheitsgrad des Unternehmens ist in Relation zu einigen Konkurrenten zwar gering, in den USA konnte ZipRecruiter jedoch bereits Bekanntheit erlangen und eine beachtliche Anzahl von Arbeitssuchenden an Arbeitgeber vermitteln. Auf dem Technologie-Vergleichsportal G2 erreicht ZipRecruiter noch vor namhaften Konkurrenten wie LinkedIn, Indeed oder Monster den höchsten Popularitätswert in den Vereinigten Staaten, was die Beliebtheit der Dienstleistungen und der Marke unterstreicht.

Zum anderen stellt das Netzwerk von ZipRecruiter einen wichtigen Beitrag zum Burggraben dar. In Abbildung 13 ist die Anzahl zahlender Arbeitgeber pro Quartal seit 2018 dargestellt, welche die Plattform von ZipRecruiter verwendeten. Während bis zum ersten Quartal von 2020 kein eindeutiger Trend zu erkennen war, wurde in Folge der Corona-Pandemie ein starker Rückgang verzeichnet. Seit Beginn des aktuellen Geschäftsjahrs ist jedoch eine deutliche Erholung zu erkennen und zum aktuellen Zeitpunkt befindet sich die Anzahl zahlender Arbeitgeber sogar auf einem Allzeithoch.

Eine höhere Menge zahlender Arbeitgeber treibt zunächst das Umsatzwachstum von ZipRecruiter an, sorgt darüber hinaus aber auch dafür, dass die Plattform für Arbeitssuchende attraktiver wird.

### Entwicklung der zahlenden Arbeitgeber

in Tsd.



Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: ZipRecruiter Inc.

Abb. 13: Entwicklung der zahlenden Arbeitgeber bei ZipRecruiter

Wie beim Geschäftsmodell bereits erläutert, führen die Daten, welche fortlaufend gesammelt und von der künstlichen Intelligenz ausgewertet werden, zu einer stetigen Verbesserung des Algorithmus und der Matches. Dies wird durch die folgenden Statistiken verdeutlicht.

Denn die Akzeptanz von Bewerbungen bzw. der Anteil an Matches, welche von Arbeitgebern mit einem Daumen hoch bewertet werden, ist eindeutig steigend. Weiterhin nimmt die durchschnittliche Anzahl an Tagen, nach denen ein Job auf ZipRecruiter besetzt wird, kontinuierlich ab. Während es im Dezember 2016 im Mittel noch 39 Tage dauerte, bis für eine Stellenausschreibung ein geeigneter Kandidat gefunden wurde, waren es im Dezember 2020 nur noch 16 Tage. Nach eigenen Angaben erhalten 80 % der Arbeitgeber bereits nach 24 Stunden ein Match mit einem geeigneten Arbeitsuchenden.

**Entwicklung der Daumen-hoch-Rate von Arbeitgebern**

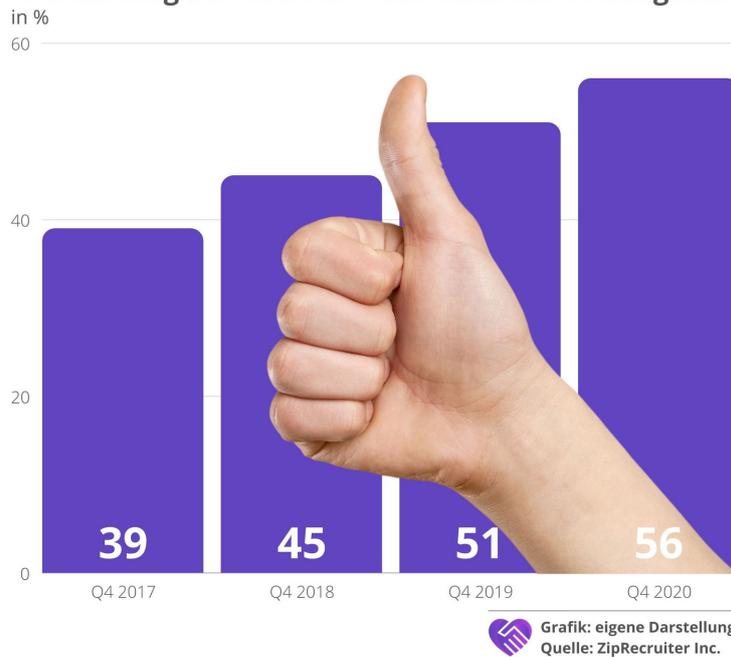


Abb. 14: Entwicklung der Daumen-hoch-Rate von Arbeitgebern

**Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl an Tagen, nach denen ein Job besetzt wird**



Abb. 15: Entwicklung der durchschnittlichen Anzahl an Tagen, nach denen ein Job besetzt wird

## Porters Five Forces

Nachstehend die Branchenstrukturanalyse nach Michael E. Porter. Diese dient einer Einordnung von externen Kräften, welche auf die Unternehmen einer Branche einwirken. Unsere Skala reicht hierbei von 0 bis 5. Je besser ZipRecruiter aufgestellt ist, desto höher ist die Punktzahl, welche wir vergeben.

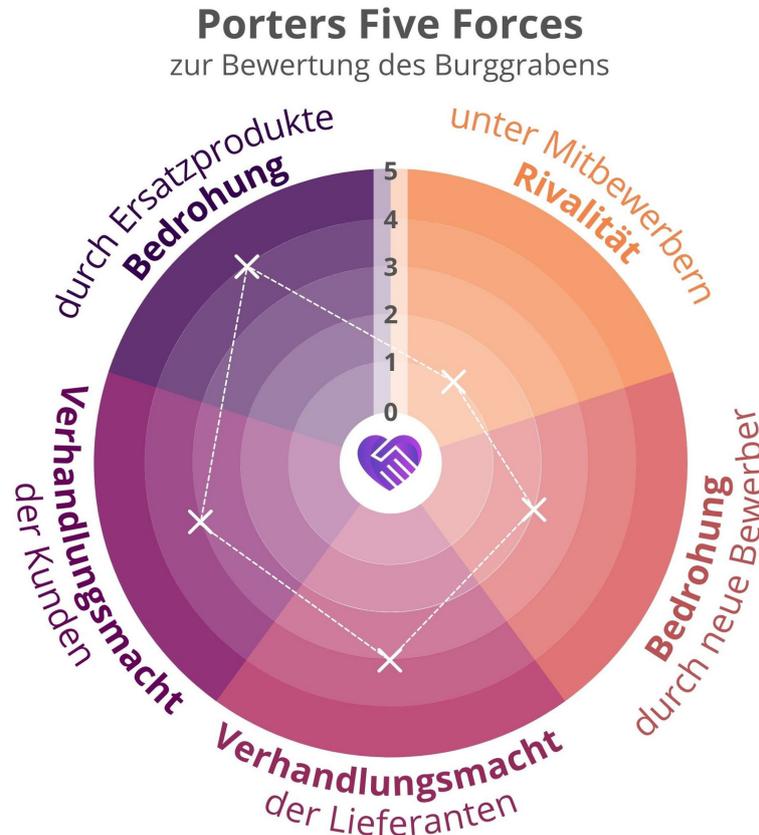


Abb. 16: Porters Five Forces bei ZipRecruiter

## Porters Burggraben-Rating



Rivalität unter bestehenden Mitbewerbern  
 Bedrohung durch neue Mitbewerber  
 Verhandlungsmacht der Lieferanten  
 Verhandlungsmacht der Kunden  
 Bedrohung durch Ersatzprodukte



Abb. 17: In Porters Burggraben-Rating erzielt ZipRecruiter 13 von 25 Punkten.

| <u>Externe Kraft</u>                     | <u>Stärke</u> | <u>Begründung</u>   |
|--|---------------|---|
| Rivalität unter bestehenden Mitbewerbern | 1/5           | ZipRecruiter konkurriert unter anderem mit Unternehmen, welche global operieren und zum Teil über eine erheblich größere Menge an finanziellen Mitteln verfügen. Dazu gehören zum Beispiel Microsoft, Facebook oder Alphabet. ZipRecruiter kann sich durch das intelligente Geschäftsmodell differenzieren, jedoch darf die Bedrohung durch bestehende Wettbewerber nicht unterschätzt werden.  |
| Bedrohung durch neue Mitbewerber         | 2/5           | Besitzen potenzielle Wettbewerber nicht bereits eine hohe Bekanntheit oder einen großen Kundenstamm, so sind sie einem Henne-Ei-Problem ausgesetzt. Denn eine Jobbörse ist für Arbeitssuchende attraktiv, wenn diese von vielen Arbeitgebern genutzt wird. Umgekehrt haben Arbeitgeber wenig Interesse an Plattformen, welche nur wenige mögliche Kandidaten bietet. Daher stufen wir die Eintrittsbarrieren für unbekannte und finanziell schwache Unternehmen als hoch ein. Dennoch sollte diese externe Kraft beachtet werden. |
| Verhandlungsmacht der Lieferanten        | 3/5           | ZipRecruiter kooperiert mit anderen Jobbörsen, um deren offenen Stellen in die eigene Plattform integrieren zu können. Dies stellt einen wichtigen Faktor für das Unternehmenswachstum dar. Da ZipRecruiter mit mehreren "Lieferanten" kooperiert und beide Seiten im Rahmen einer Zusammenarbeit profitieren, ordnen wir die Verhandlungsmacht der Lieferanten als eher gering ein.  |
| Verhandlungsmacht der Kunden             | 3/5           | Die Kundschaft von ZipRecruiter besteht hauptsächlich aus den zuvor erläuterten zahlenden Arbeitgebern. Diesen Unternehmen werden flexible Zahlungsmodelle für den Zugang zur Plattform inklusive eines kostenlosen Probezeitraums angeboten, sodass die Dienstleistungen von ZipRecruiter für die meisten Kunden in Frage kommen sollten.  |
| Bedrohung durch neue Ersatzprodukte      | 4/5           | Unternehmen benötigen qualifizierte Fachkräfte. Um solche zu finden, sind Online-Jobbörsen wie ZipRecruiter essenziell. Außerdem wird sich die Rekrutierungsbranche Schätzungen zufolge in den kommenden Jahren vermehrt ins Internet verlagern. Auf die Gefahr durch Automatisierung von Berufen gehen wir im Kapitel zu den Chancen und Risiken näher ein.  |

## Geschäftsführung



Abb. 18: Ein Teil der Geschäftsführung von ZipRecruiter.

### Ian Siegel

Ian Siegel ist seit 2010 der CEO und President von ZipRecruiter. Ihm kam letztendlich auch die Idee für das Unternehmen, denn er bemerkte die Notwendigkeit einer Lösung für eine solche Jobvermittlung in seinem eigenen Arbeitsalltag.

Bevor Siegel ausschließlich bei ZipRecruiter arbeitete war er bereits in einigen Führungspositionen bei anderen Unternehmen beschäftigt. Bei Stamps.com, Rent.com und Pintage war er jeweils als Vice President aktiv und zuletzt noch bei MyLife.com als Chief Product Officer. Alle diese Unternehmen sind eher junge Internet-Firmen gewesen, die z. T. auch noch relativ klein waren. Siegel berichtete auch davon, dass manchmal keine eigene HR-Abteilung vorhanden war und er sich deshalb um neue Mitarbeiter kümmern musste – zum Glück aus heutiger Sicht, denn so kam ihm die Idee für ZipRecruiter.

Ian Siegel hat vor seiner Karriere am Oberlin College Soziologie studiert.

## 2. Fundamentale Ansicht

### Kennzahlen



#### Aktienfinder

Die Prognosen aus diesem Abschnitt werden vom [Aktienfinder](#) zur Verfügung gestellt.

#### Umsatz

Da die Aktien von ZipRecruiter erst seit Mai diesen Jahres börsennotiert sind, stehen nur für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 exakte Zahlen zur Verfügung. Den Unternehmenspräsentationen ist jedoch ein starkes Wachstum der Umsätze seit der Gründung in 2010 zu entnehmen.

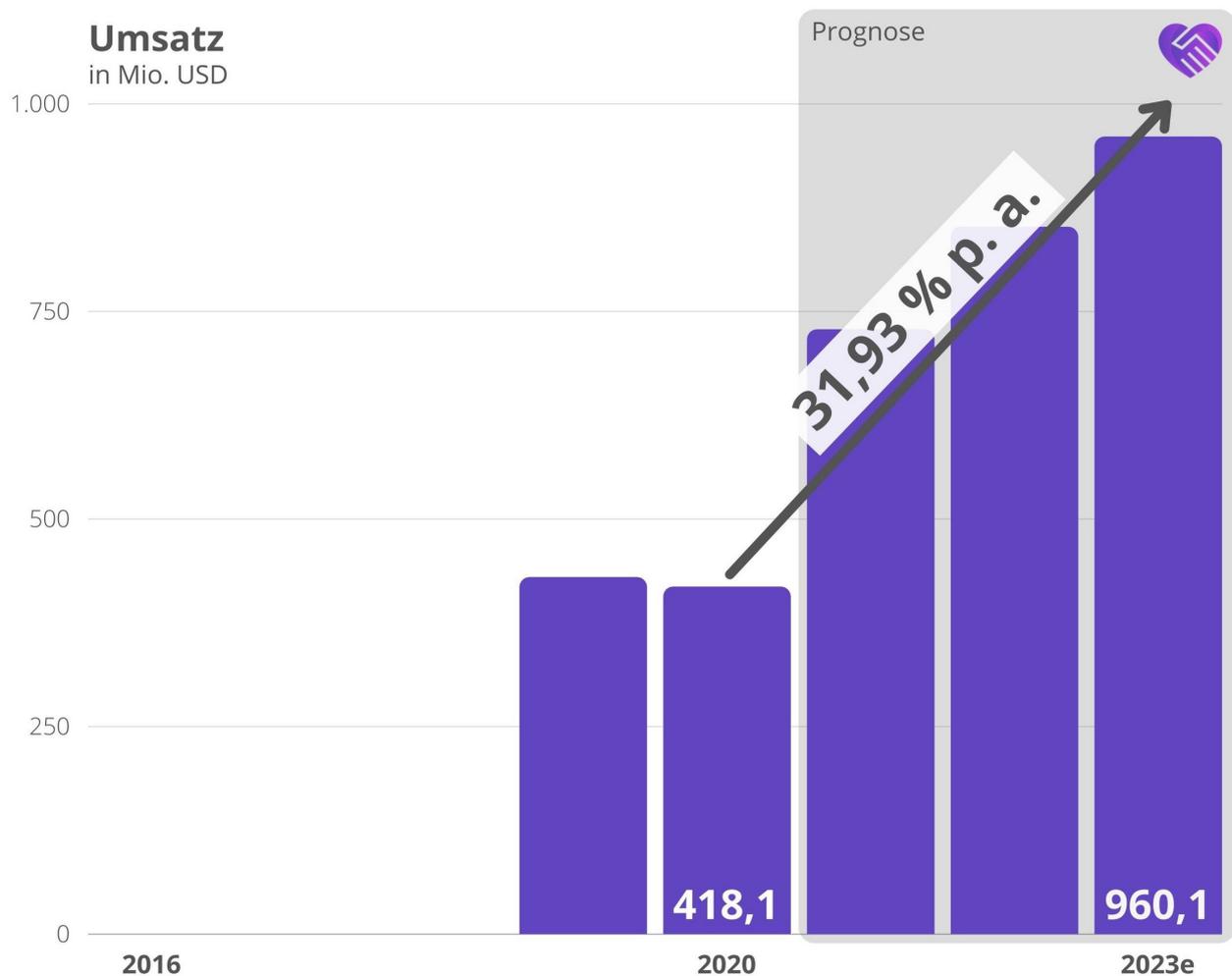


Abb. 19: Umsatzentwicklung

Im vergangenen Geschäftsjahr musste hingegen ein Rückgang hingenommen werden. Die Corona-Pandemie bewirkte insbesondere im zweiten und dritten Quartal von 2020,

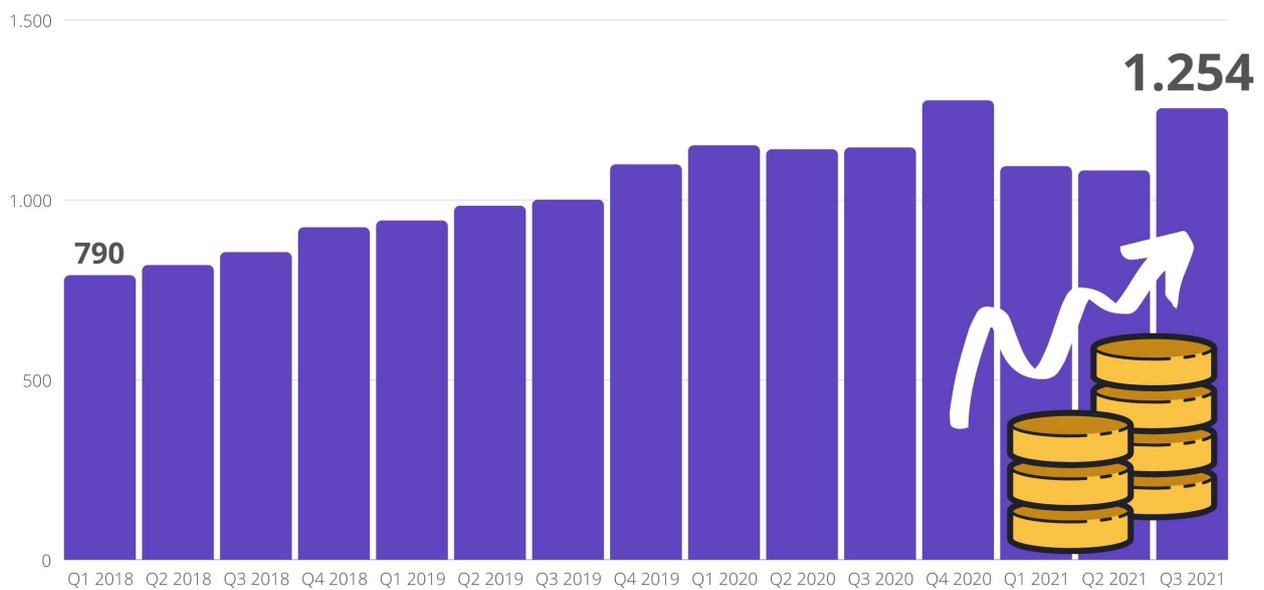
dass sich die Arbeitgeber aufgrund der wirtschaftlichen Unsicherheiten von ZipRecruiter zurückzogen. Dementsprechend wurde ein scharfer Einbruch der Erlöse verzeichnet, welcher sich auf bis zu 19,23 % im Vergleich zu den Vorjahresquartalen belief. Jedoch verbesserte sich die makroökonomische Lage zum Ende des letzten Geschäftsjahrs zunehmend, sodass die Ausgabebereitschaft der Arbeitgeber auf der Plattform von ZipRecruiter erneut zunahm und das Unternehmen bereits im vierten Quartal neue Umsatzrekorde erwirtschaftete. Mit Sicht auf das gesamte Jahr schrumpfte der Umsatz somit lediglich um 2,66 % auf 418,14 Mio. USD.

In den kommenden Jahren wird erwartet, dass ZipRecruiter weiterhin von der wirtschaftlichen Erholung profitieren und auf den Wachstumspfad zurückkehren wird. Bis 2023 prognostizieren die Analysten ein durchschnittliches Umsatzwachstum i. H. v. 31,93 % pro Jahr auf 960,14 Mio. USD.

Die Entwicklung der Erlöse pro zahlendem Arbeitgeber stellt eine weitere interessante Information dar. Wie in Abbildung 20 dargestellt, ist die steigende Ausgabebereitschaft der Kunden ein wichtiger Wachstumstreiber für ZipRecruiter sowie ein Indikator für die Zufriedenheit der Nutzer.

#### Entwicklung der Erlöse pro zahlendem Arbeitgeber

in USD



Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: ZipRecruiter Inc.

Abb. 20: Entwicklung der Erlöse pro zahlendem Arbeitgeber

#### Umsatzverteilung nach Segmenten

Da ZipRecruiter für Arbeitssuchende kostenfrei ist, werden die Umsatzerlöse dementsprechend im wesentlichen durch Gebühren von Arbeitgebern, welche die Dienstleistungen des Unternehmens in Anspruch nehmen, erwirtschaftet. Dabei lassen sich zwei Segmente unterscheiden.

Von den beiden Geschäftsbereichen waren die Abonnementumsätze (Subscription-based) im vergangenen Geschäftsjahr mit einem Anteil i. H. v. 82,93 % weitaus wichtiger für ZipRecruiter. Interessierte Arbeitgeber können den Zugriff auf die Plattform des

Unternehmens für einen bestimmten Zeitraum buchen. Die Höhe der Gebühren richtet sich dabei nach der Dauer des Abonnements sowie nach der Anzahl an offenen Stellen, welche veröffentlicht werden sollen. Im Rahmen dieses Segments werden außerdem zwei weitere Einnahmequellen erfasst: Zum einen werden den Kunden sogenannte Upsell Services angeboten, welche das Ranking und die Sichtbarkeit der Stellenausschreibungen erhöhen. Zum anderen können die Arbeitgeber ebenfalls als Abonnement den Zugriff auf eine Datenbank mit den Lebensläufe der Arbeitssuchenden erwerben.

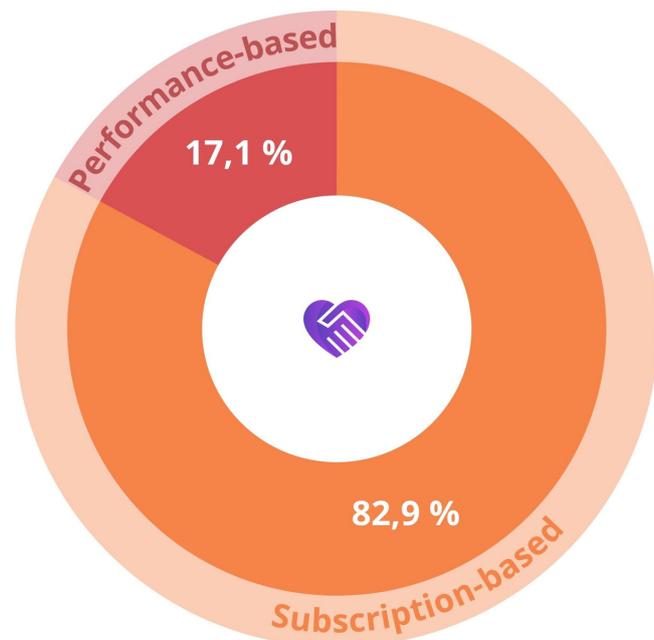


Abb. 21: Umsatzverteilung nach Segmenten

Die leistungsorientierten Erlöse (Performance-based) waren in 2020 für einen Umsatzanteil von 17,07 % verantwortlich. Die Dienstleistungen dieses Segments sind als Alternative zu einem Abonnement einzuordnen, denn Arbeitgeber haben ebenfalls die Möglichkeit, die von ZipRecruiter geforderten Gebühren auf Grundlage der Klicks von Arbeitssuchenden auf die entsprechenden Stellenanzeigen zu entrichten. Somit kann flexibler agiert werden.

#### Umsatzverteilung nach Regionen

Nach eigenen Angaben operiert ZipRecruiter in den Vereinigten Staaten, Großbritannien, Israel und Kanada. Im Geschäftsbericht heißt es außerdem, dass Erlöse außerhalb des Heimatmarkts bisher nicht von Bedeutung waren. Daher muss davon ausgegangen werden, dass nahezu alle Umsätze in den USA erwirtschaftet wurden.

Die Expansion in weitere Länder und Regionen ist ein wichtiger Bestandteil der Geschäftsstrategie von ZipRecruiter, um auch in den kommenden Jahren weiteres Wachstum zu erreichen – eine deutsche Website gibt es bspw. schon, obwohl das Unternehmen darüber noch nicht berichtet hat.

Das Management erwartet, dass die Kooperationen mit internationalen Jobbörsen den Ausbau der globalen Präsenz begünstigen. Nichtsdestotrotz werden erhebliche Investitionen notwendig sein, um diesen Plan umzusetzen.

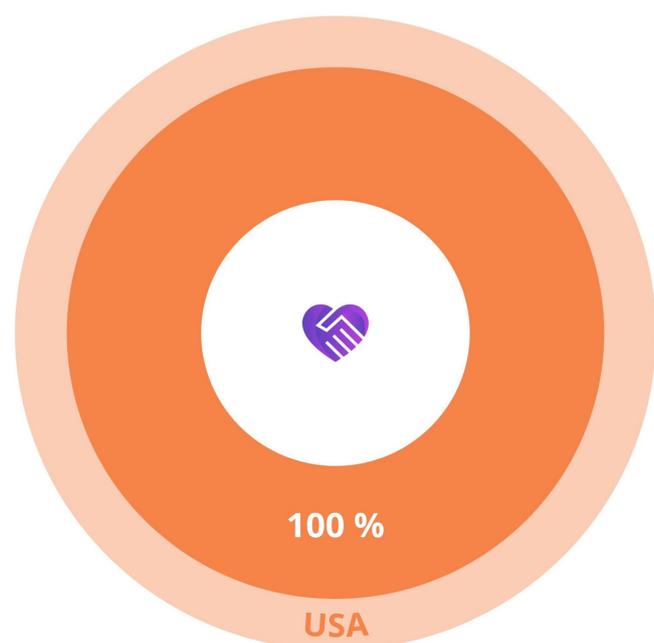


Abb. 22: Umsatzverteilung nach Regionen

## EBIT und Konzerngewinn

Während ZipRecruiter in 2019 mit einem operativen Verlust von 6,32 Mio. USD noch defizitär wirtschaftete, konnten in 2020 Gewinne ausgewiesen werden. In Anbetracht des Umsatzrückgangs überrascht diese Entwicklung ein wenig.

Doch das Unternehmen reagierte vorausschauend auf die Krise und senkte die operativen Aufwendungen bereits im zweiten Quartal von 2020 drastisch um 50,91 % im Vergleich zum ersten Quartal. Diese Kostensenkung konnte durch die Entlassung von 40 % der Mitarbeitern sowie der deutlichen Reduzierung von Marketingausgaben erreicht werden. Dementsprechend betrug das operative Ergebnis von ZipRecruiter im letzten Geschäftsjahr 64,43 Mio. USD.

Um der zunehmenden Rückkehr von zahlenden Arbeitgebern Rechnung zu tragen, hat ZipRecruiter die operativen Aufwendungen inzwischen deutlich erhöht. Für das laufende Geschäftsjahr erwarten die Analysten zwar erneut einen Nettoverlust, ab 2022 soll ZipRecruiter jedoch wieder Profitabilität erreichen.

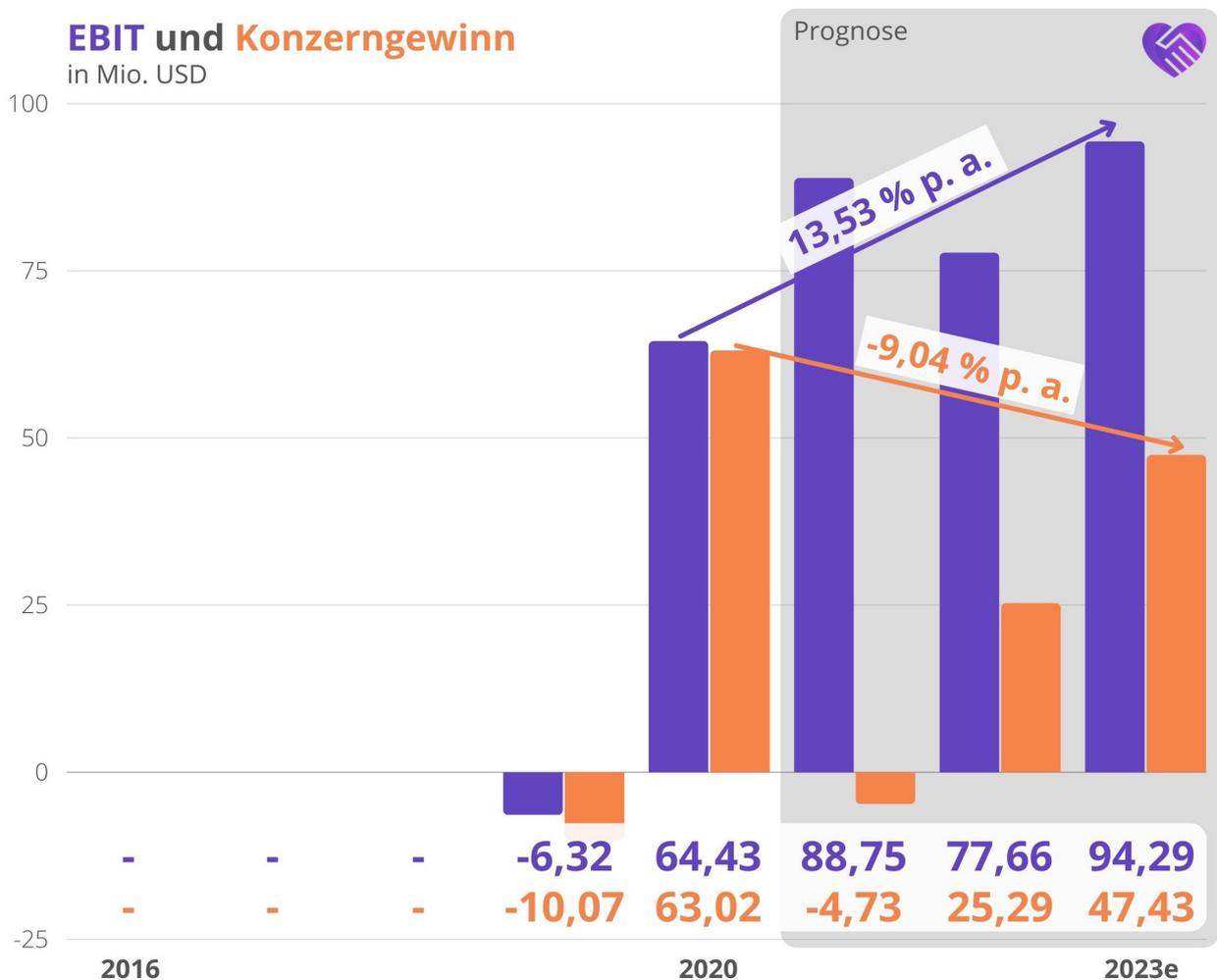


Abb. 23: EBIT- und Konzerngewinnentwicklung

## Margen

In den letzten vier Quartalen erwirtschaftete ZipRecruiter eine Bruttomarge von 88,24 %. Dies ist selbst für ein Softwareunternehmen ein hervorragender Wert, welcher zeigt, dass nur minimale Umsatzkosten bestehen, um den Kunden die angebotenen Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Die EBIT Marge von ZipRecruiter betrug im vergangenen Jahr 15,41 %. Wie im späteren Konkurrenzvergleich ersichtlich sein wird, ist auch dies ein sehr gutes Ergebnis. Zwar prognostizieren die Analysten in den kommenden Jahren vorerst rückläufige Margen, jedoch sollten die bereits erreichten Werte das zukünftige Potenzial der Gewinnspannen verdeutlichen.

Im Rahmen einer langfristigen Prognose geht das Management von ZipRecruiter davon aus, eine bereinigte EBITDA Marge i. H. v. 30 % erreichen zu können.

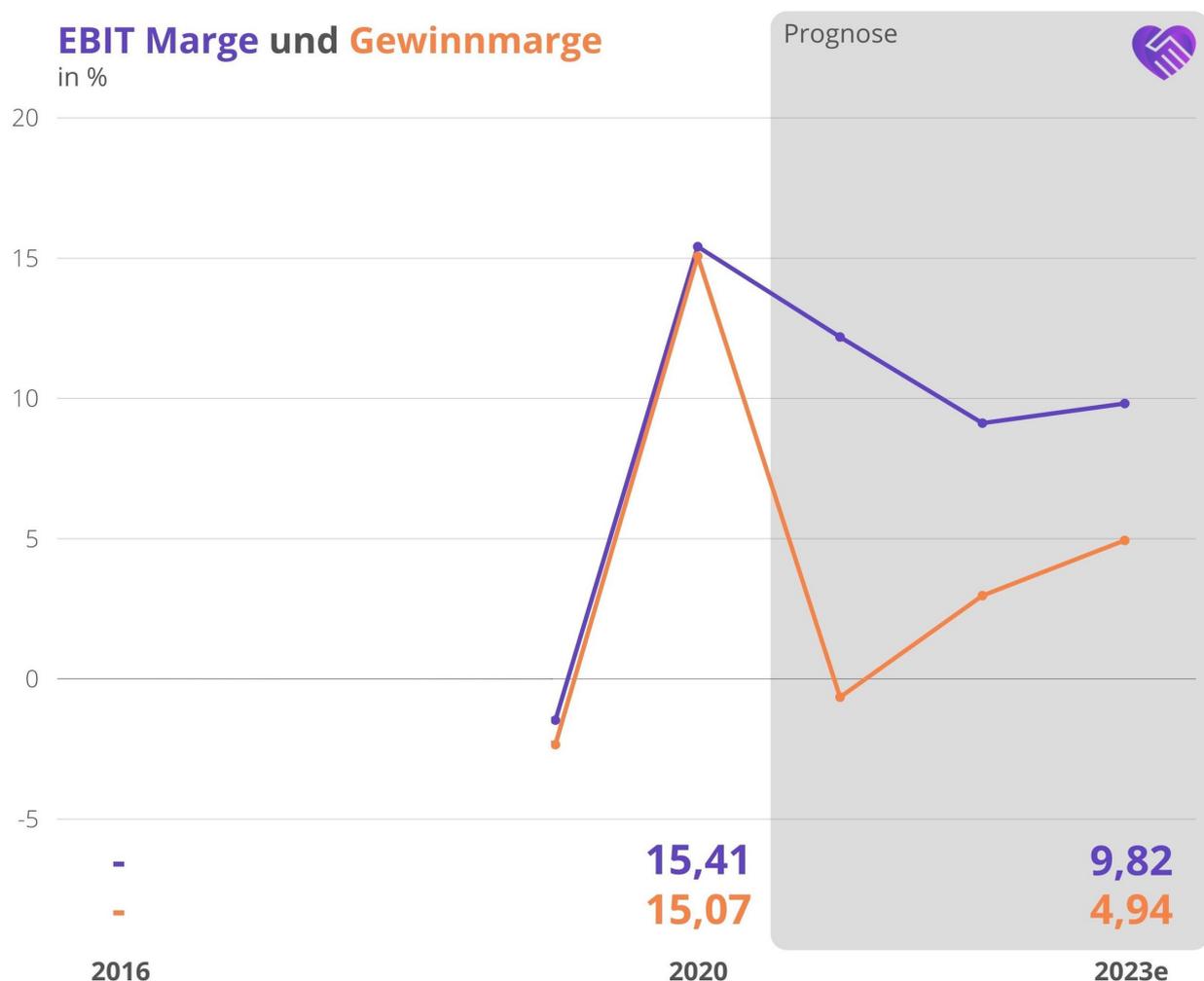


Abb. 31: EBIT- und Konzerngewinnmargenentwicklung

## Dividendenpolitik

---

ZipRecruiter ist ein relativ junges Unternehmen mit einer starken Wachstumshistorie. Um künftig weitere Zuwächse zu realisieren und die angebotenen Dienstleistungen stetig zu verbessern, werden weitere Investitionen in Vertrieb und Marketing sowie in Forschung und Entwicklung notwendig sein. Dementsprechend liegen eventuelle Gewinnausschüttungen in weiter Ferne.

## Historische Kennzahlen

Der Börsengang von ZipRecruiter war erst vor wenigen Monaten. Die historische Bewertung des Unternehmens kann also nicht wie gewohnt betrachtet werden. Aus diesem Grund fokussieren wir uns im Folgenden auf die prognostizierten Multiples anhand der Analystenschätzungen.

### KUV

Das derzeitige Kurs-Umsatz-Verhältnis von ZipRecruiter beläuft sich auf 4,89. Wie zuvor beschrieben, rechnen die Analysten in den kommenden Jahren mit einem starken Wachstum der Erlöse, weshalb das erwartete Vielfache des Umsatzes in Bezug auf die heutige Marktkapitalisierung rückläufig ist. Für 2023 liegt das KUVe bei 3,23.

### KGV

Obwohl beim ZipRecruiter in den letzten vier Quartalen ein operativer Verlust zu Buche steht, war das Unternehmen in diesem Zeitraum aufgrund von Steuervorteilen in der Lage, einen Nettogewinn in Höhe von 20,78 Mio. USD zu erzielen. Das aktuelle Kurs-Gewinn-Verhältnis beträgt dementsprechend 149,44. Da die Analysten für das laufende Gesamtjahr einen Verlust prognostizieren, liegt das Multiple im negativen Bereich. In den darauffolgenden Jahren nimmt das erwartete KGV stetig ab und wird für 2023 mit 65,46 beziffert.

### KBV

Trotz hoher akkumulierter Verluste in der Bilanz konnte ZipRecruiter zum Ende des dritten Quartals im laufenden Geschäftsjahr einen Buchwert von 196,03 Mio. USD ausweisen. Das derzeitige Kurs-Buchwert-Verhältnis beläuft sich daher auf 15,84. Den Schätzungen zufolge ist in den nächsten drei Jahren mit einem starken Anstieg der Buchwerte von ZipRecruiter zu rechnen. Das erwartete KBV in 2023 beträgt 7,31.

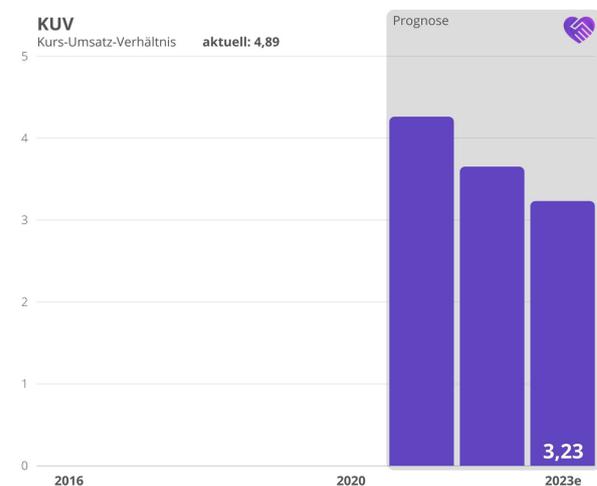


Abb. 25: KUV-Entwicklung

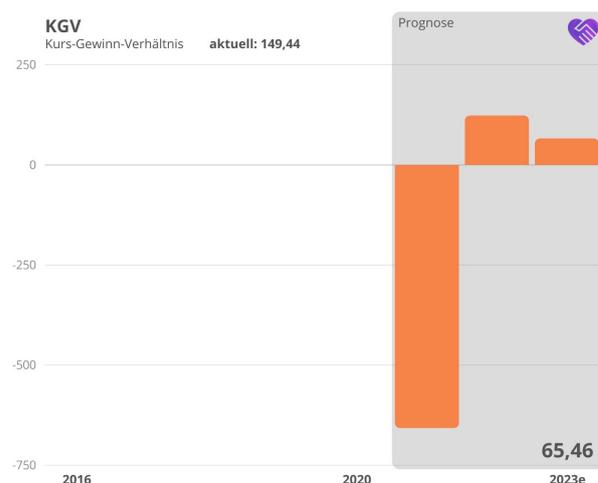


Abb. 26: KGV-Entwicklung

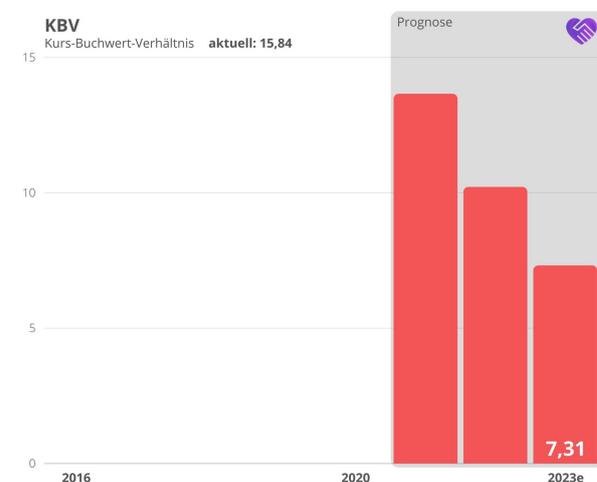


Abb. 27: KBV-Entwicklung

## Einordnung nach Peter Lynch

Den bisherigen Geschäftsberichten von ZipRecruiter lassen sich zwar keine exakten Zahlen entnehmen, dennoch konnte das Unternehmen in der Vergangenheit ein starkes Wachstum aufweisen, welches in 2020 offensichtlich nur vorübergehend beeinträchtigt wurde. Bis 2023 prognostizieren die Analysten eine jährliche Steigerung der Erlöse um 31,93 %. Demnach haben wir eine Einordnung als Fast Grower vorgenommen.



### Slow Grower

- Wachstum: 2 % bis 4 %
- Dividende: großzügig, regelmäßig



### Zykliker

- zyklische Gewinnentwicklung
- => Umsatzentwicklung
- => parallel zur Gesamtwirtschaft



### Average Grower

- Wachstum: 10 % bis 12 %
- => stetig, kontinuierlich



### Turnaround

- Konkurs droht
- extremer Kursverlust
- => Hoffnungsschimmer



### Fast Grower

- Wachstum: 20 % bis 25 %
- => Expansion + Reinvestition
- => häufig klein + aggressiv + neu



### Asset Play

- Betriebsvermögen
- => von Masse übersehen
- => z.B. Liquidität, Immobilien, ...

Abb. 28: ZipRecruiter ist ein Fast Grower.

## Fundamentales Wir Lieben Aktien-Rating

Das fundamentale Wir Lieben Aktien-Rating für Fast Grower honoriert neben dem hohen Unternehmenswachstum außerdem die geringe Verschuldung von ZipRecruiter. Die Tatsache, dass in den letzten vier Quartalen ein Nettogewinn zu Buche steht, wird ebenfalls mit einem Punkt belohnt. Dementsprechend erreicht ZipRecruiter mit 7 von 10 möglichen Punkten ein solides Ergebnis.

### Fundamentales Wir Lieben Aktien-Rating

für Fast Grower



|   |                               |  |                             |
|---|-------------------------------|--|-----------------------------|
| <b>Umsatzwachstum (letzten 5 Jahre):</b>  | <b>über 15 %</b> (- %)        | <b>Eigenkapital-Quote:</b>                 | <b>über 50 %</b> (55,66 %)  |
| <b>Umsatzwachstum (nächsten 3 Jahre):</b> | <b>über 10 %</b> (31,93 %)    | <b>KGVe in 5 Jahren:</b>                   | <b>unter 30</b> (-)         |
| <b>EBIT Wachstum (letzten 5 Jahre):</b>   | <b>über 10 %</b> (- %)        | <b>Verschuldungsgrad zum EBITDA:</b>       | <b>unter 1</b> (0)          |
| <b>EBIT Wachstum (nächsten 3 Jahre):</b>  | <b>über 10 %</b> (13,53 %)    | <b>EBIT Marge (aktuell):</b>               | <b>über 10 %</b> (-0,54 %)  |
| <b>Konzerngewinn:</b>                     | <b>über 0</b> (20,8 Mio. USD) | <b>EBIT Margen Wachstum (in 3 Jahren):</b> | <b>über 20 %</b> (-36,28 %) |

#### KGVe

Das erwartete Kurs-Gewinn-Verhältnis. Wir berechnen dies mit dem prognostizierten durchschnittlichen Gewinnwachstum der nächsten 3 Jahre und berücksichtigen einen Sicherheitsabschlag von 30 %.

*Abb. 29: Im fundamentalen Wir Lieben Aktien-Rating für Fast Grower erzielt ZipRecruiter 7 von 10 Punkten.*

### 3. Konkurrenzvergleich und Branchenanalyse

#### Allgemeine Infos über die Branche

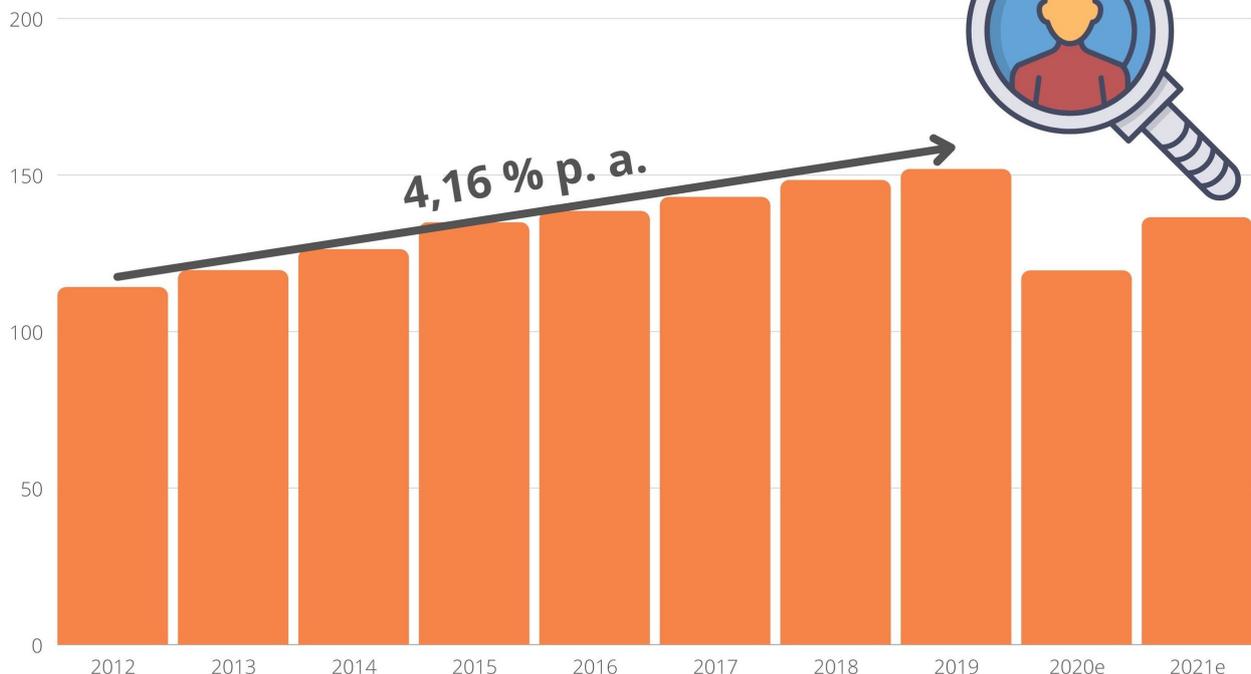
Da der bisherige Fokus von ZipRecruiter auf dem Heimatmarkt lag, betrachten wir im Folgenden lediglich die Rekrutierungsbranche in den Vereinigten Staaten.

In Abbildung 30 ist dementsprechend die historische Entwicklung des Marktvolumens dargestellt. Während dieses in 2012 noch bei 114,10 Mrd. USD lag, konnte bis 2019 ein langsames, aber stetiges Wachstum um 4,16 % pro Jahr auf 151,80 Mrd. USD erreicht werden. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde ein geschätzter Einbruch des Markts um 21,34 % verzeichnet. Die Erholung der Branche verläuft nach Prognosen der Analysten eher schleppend. Den Schätzungen von ZipRecruiter zufolge, werden sich die Erlöse von digitalen Rekrutierungsdienstleistungen hingegen mit zweistelligen Wachstumsraten entwickeln und somit deutlich vom Gesamtmarkt absetzen.

Dass Online-Jobbörsen von dem Einbruch vergleichsweise verschont wurden, zeigt ein Bericht von Indeed: Demnach überschritt die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf der Plattform in den USA bereits am 01. Februar 2021 den Höchststand vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Bis zum aktuellen Zeitpunkt stieg die Aktivität der Arbeitgeber weiterhin an, sodass die Anzahl offener Stellen am 03. Dezember bereits 58 % über dem Niveau von Februar 2020 lag.

#### Marktvolumen der Rekrutierungsbranche in den USA

in Mrd. USD



Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: Statista

Abb. 30: Marktvolumen der Rekrutierungsbranche in den USA

Zu den größten Playern der Branche, welche allesamt Umsätze in Milliardenhöhe erzielen, gehören vor allem die Allegis Group, Randstad und Robert Half International. In Relation

zu diesen Konzernen handelt es sich bei ZipRecruiter um ein eher kleines Unternehmen mit Aufholpotenzial.

### Größte Personaldienstleister in den USA nach Umsatz

Umsatz in den USA in Mrd. USD

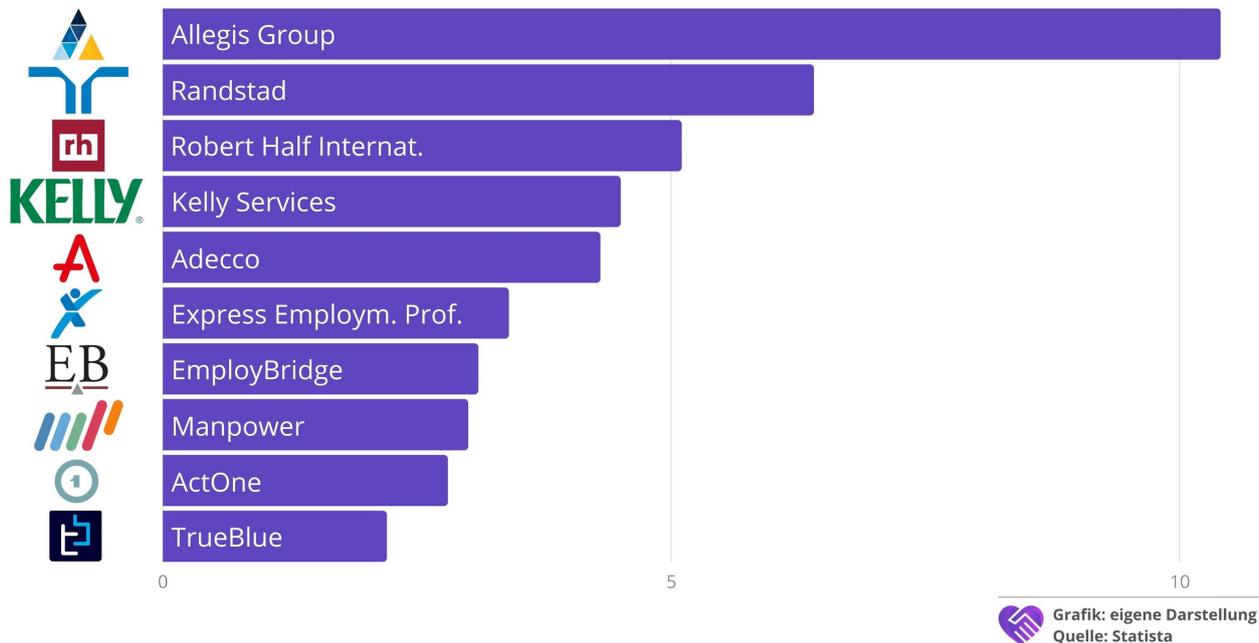


Abb. 31: Größte Personaldienstleister in den USA nach Umsatz

## Überblick über die Konkurrenz

### Kennzahlen

Im Folgenden betrachten wir Konzerne, welche u. a. Jobbörsen betreiben, die in Konkurrenz zu ZipRecruiter stehen.

| Unternehmen                                  | ZipRecruiter             | Recruit Holdings         | Randstad                 | New Work                 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| WKN / ISIN                                   | A3CQ3L /<br>US98980B1035 | A12BJJ /<br>JP3970300004 | 879309 /<br>NL0000379121 | NWRK01 /<br>DE000NWRK013 |
| Mitarbeiter                                  | 840                      | 46.800                   | 34.680                   | 1.700                    |
| Hauptsitz                                    | Santa Monica, USA        | Tokyo, Japan             | Diemen, Niederlande      | Hamburg, Deutschland     |
| Marktkapitalisierung                         | 3,10 Mrd. USD            | 11,72 Bio. JPY           | 10,63 Mrd. EUR           | 1,19 Mrd. EUR            |
| Umsatz                                       | 635,35 Mio. USD          | 2,59 Bio. JPY            | 23,57 Mrd. EUR           | 284,09 Mio. EUR          |
| Umsatzwachstum (letzten 5 Jahre)             | -2,66 % (YOY)            | 5,38 % p. a.             | 0,04 % p. a.             | 17,33 % p. a.            |
| Erwartetes Umsatzwachstum (nächsten 3 Jahre) | 31,93 % p. a.            | 12,52 % p. a.            | 8,71 % p. a.             | 7,55 % p. a.             |
| Bruttomarge                                  | 88,24 %                  | 54,20 %                  | 19,56 %                  | -                        |
| EBIT   | -3,42 Mio. USD           | 311,02 Mrd. JPY          | 0,94 Mrd. EUR            | 46,19 Mio. EUR           |
| EBIT Marge                                   | -0,54 %                  | 12,01 %                  | 3,98 %                   | 16,26 %                  |
| KUV  | 4,89                     | 4,52                     | 0,45                     | 4,17                     |
| KGV  | 149,44                   | 50,08                    | 14,44                    | 44,14                    |
| KGV 2023e                                    | 65,46                    | 32,67                    | 11,78                    | 24,96                    |
| KBV  | 15,84                    | 9,23                     | 2,28                     | 9,05                     |
| Eigenkapitalquote                            | 55,66 %                  | 56,22 %                  | 44,65 %                  | 34,58 %                  |
| Nettoverschuldung                            | -204,88 Mio. USD         | -527,72 Mrd. JPY         | 0,23 Mrd. EUR            | -25,84 Mio. EUR          |

Im vorliegenden Konkurrenzvergleich sticht ZipRecruiter mit der bereits erwähnten Bruttomarge hervor, welche die Werte der Konkurrenten signifikant übertrifft. Darüber hinaus kann das Unternehmen mit dem höchsten prognostizierten Wachstum überzeugen. Dies spiegelt sich selbstverständlich in den aktuellen Bewertungskennzahlen wider.

### Recruit Holdings

Recruit ist ein Personaldienstleistungsunternehmen aus Japan, welches primär auf dem Heimatmarkt agiert. Das Geschäftsmodell umfasst mehrere Bereiche, zu denen auch die beliebte Jobbörse Indeed gehört. Zudem wurde in 2018 das US-amerikanische Bewertungsportal Glassdoor übernommen.

## Randstad

Das niederländische Unternehmen Randstad bietet ebenfalls umfassende Dienstleistungen im HR-Bereich an. Der größte Umsatzanteil ist dabei auf die Vermittlung von Personal in den Bereichen Produktion, Logistik und Verwaltung zurückzuführen. In 2016 wurde mit Monster.com ein wichtiger Konkurrent von ZipRecruiter akquiriert.

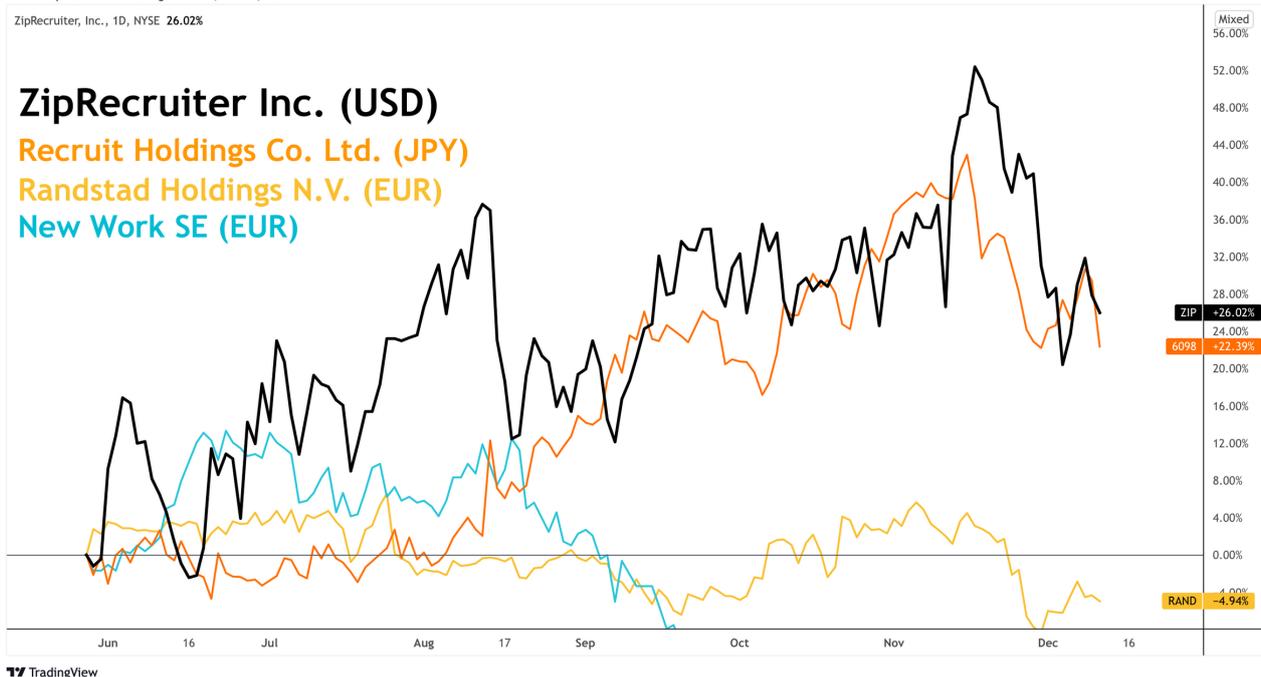
## New Work

Die New Work SE aus Hamburg ist ein Betreiber verschiedener Internetseiten, welcher überwiegend in der DACH-Region aktiv ist. Zu den Angeboten zählt u. a. das Karrierenetzwerk Xing. Als weiteres Beispiel ist die Plattform kununu zu nennen, welche Arbeitssuchenden ermöglicht, sich über potenzielle Arbeitgeber zu informieren.

## **Performance seit dem Börsengang**

Ein repräsentativer Vergleich der Performance ist auf der Basis von einigen wenigen Monaten noch nicht möglich. Man sieht jedoch, dass sich ZipRecruiter gemeinsam mit **Recruit** deutlich von der Konkurrenz abheben konnte. Bei beiden Aktien war in der letzten Zeit zudem auch eine hohe Korrelation zu bemerken. **New Work** und **Randstad** hängen hingegen deutlich hinterher.

Janofant published on TradingView.com, Dec 11, 2021 00:28 UTC+1



*Abb. 32: Performancevergleich von ZipRecruiter und Konkurrenten (inkl. reinvestierter Dividenden)*

## 4. Chancen und Risiken

### Chancen

#### Trend zu einer kürzeren Betriebszugehörigkeit bei jungen Menschen (1)

Laut dem US-Büro für Arbeitsstatistik wechseln 40 Mio. US-Amerikaner bzw. 20 % der arbeitenden Gesellschaft jährlich den Job. Außerdem würde die Hälfte der Angestellten aktiv nach einer neuen Stelle suchen.

Jüngere Generationen tendieren generell zu einer vergleichsweise kurzen Betriebszugehörigkeit. Während die Babyboomer (Jahrgang 1946 bis 1964) im Median noch 10 Jahre bei einem Arbeitgeber angestellt waren, wechselt die Generation Y (Jahrgang 1980 bis 1999) alle 2,8 Jahre den Betrieb. Dies führt selbstverständlich zu einer höheren Aktivität auf Plattformen wie ZipRecruiter.



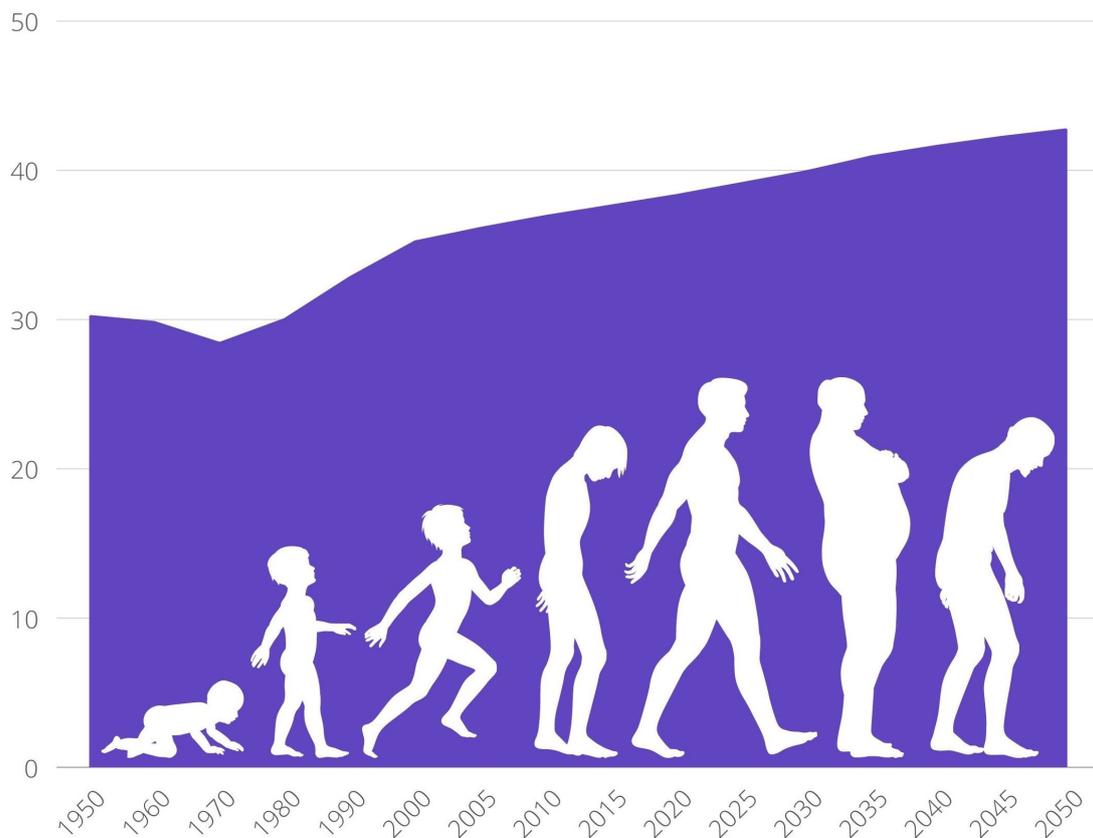
Abb. 33: Median der Betriebszugehörigkeit verschiedener Altersklassen in den USA

Das Management des Unternehmens erwartet, dass dieser Trend anhalten wird. Die Affinität junger Menschen zu digitalen Angeboten könnte darüber hinaus zu einem schnelleren Wachstum von Online-Jobbörsen in Relation zur gesamten Rekrutierungsbranche führen, wodurch weiteres Wachstumspotenzial freigesetzt werden würde.

#### Demographischer Wandel (2)

Von der immer älter werdenden Bevölkerung kann ZipRecruiters Geschäftsmodell stark profitieren. Wie bereits im Kapitel "Geschäftsmodell" angesprochen wurde, sind viele Unternehmen der Meinung, dass derzeit bereits in einigen Bereichen ein Fachkräftemangel herrscht. Durch die alternde Gesellschaft wird es für Arbeitgeber zunehmend schwieriger, neue qualifizierte Arbeitskräfte einzustellen. Das lässt sich daher ableiten, dass der Fachkräftemangel langfristig weiter zunimmt. Künftig könnten Jobvermittler daher eine immer größer werdende Rolle spielen. Vor allem ist es vorstellbar, dass in Zukunft nicht mehr nur nach Arbeitssuchenden Ausschau gehalten wird, sondern auch, dass aktiv Fachkräfte abgeworben werden. Vorstellbar ist dann, dass bspw. 3-4 Monatsgehälter im Voraus gezahlt werden, um die gesuchte Person abzuwerben. Für solche Vorgehensweisen ist eine Plattform wie ZipRecruiter natürlich optimal, da ggf. auch die künstliche Intelligenz dann bei der entsprechende Suche stark behilflich sein kann.

## Durchschnittsalter der Bevölkerung in den USA von 1950 bis 2020 und Prognosen bis 2050



Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: Statista

*Abb. 34: Durchschnittsalter der Bevölkerung in den USA von 1950 bis 2020 und Prognosen bis 2050*

## Risiken

### Abhängigkeit von der Konjunktur (1)

|                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| Eintrittswahrscheinlichkeit | mittel - hoch |
| Auswirkung                  | mittel        |

Dass ZipRecruiter maßgeblich von der makroökonomischen Lage beeinflusst wird, ist im vergangenen Jahr deutlich geworden, denn der Bedarf an Mitarbeitern ist von der aktuellen Konjunktur abhängig. Dementsprechend schwankt auch die Nachfrage für personalbezogene Dienstleistungen.

Die Gesamtwirtschaft erholte sich im vergangenen Jahr zwar vergleichsweise schnell, dennoch können sich die Zahlen von ZipRecruiter während der Krise sehen lassen. Unterm Strich stehen ein Umsatzrückgang im einstelligen Bereich sowie die Erwirtschaftung von Gewinnen zu Buche. Darüber hinaus ist die derzeitige finanzielle Situation sehr solide. Man ist überwiegend durch Eigenkapital finanziert und es bestehen keine Nettoschulden.

Dass die Konjunktur weiterhin schwanken wird, steht außer Frage. Die Auswirkungen auf ZipRecruiter stufen wir insgesamt als mittelschwer ein, da die Corona-Pandemie ohne nennenswerte Schäden überstanden wurde und das Unternehmen finanziell gut aufgestellt ist.

---

### Zunehmende Automatisierung von Berufen (2)

|                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| Eintrittswahrscheinlichkeit | niedrig - mittel |
| Auswirkung                  | hoch             |

Qualifizierte Mitarbeiter zu rekrutieren, ist für eine positive Unternehmensentwicklung essenziell und in vielen Branchen aus heutiger Sicht alternativlos. Jedoch entwickelt sich die Technologie im Bereich der Robotik und der künstlichen Intelligenz stetig weiter.

In Abbildung 35 ist der Anteil von Jobs nach verschiedenen Branchen in den USA abgebildet, welche mit hoher Wahrscheinlichkeit bis 2030 automatisiert werden. Dies geht auf einen Bericht von PricewaterhouseCoopers zurück. Mit einem Wert von 70,50 % ist die Logistikbranche potenziell am stärksten betroffen. Diese Entwicklung birgt die Gefahr, dass die Nachfrage für menschliche Arbeitskraft langfristig sinkt.

Während in einigen Industrien hohes Automatisierungspotenzial besteht, sind andere Branchen tendenziell weniger gefährdet. Dazu zählen insbesondere kreative Tätigkeiten sowie Berufe, die menschliche Interaktion erfordern. Als Beispiel hierfür sind Lehrer, Therapeuten, Mediziner oder auch MINT-Berufe zu nennen. Es liegt im Bereich des Möglichen, dass diese Arbeiten zukünftig an Bedeutung gewinnen werden und die Automatisierung anderer Branchen kompensieren.

Aus den genannten Gründen ordnen wir die Eintrittswahrscheinlichkeit dieses Szenarios als niedrig bis mittel ein, wobei die fundamentale Auswirkung als hoch einzustufen wäre.

Anteil an Jobs mit hohem Risiko bis 2030 automatisiert zu werden (verschiedene Branchen; in den USA)

in %



Grafik: eigene Darstellung  
Quelle: Statista

Abb. 35: Anteil an Jobs mit hohem Risiko bis 2030 automatisiert zu werden (verschiedene Branchen; in den USA)

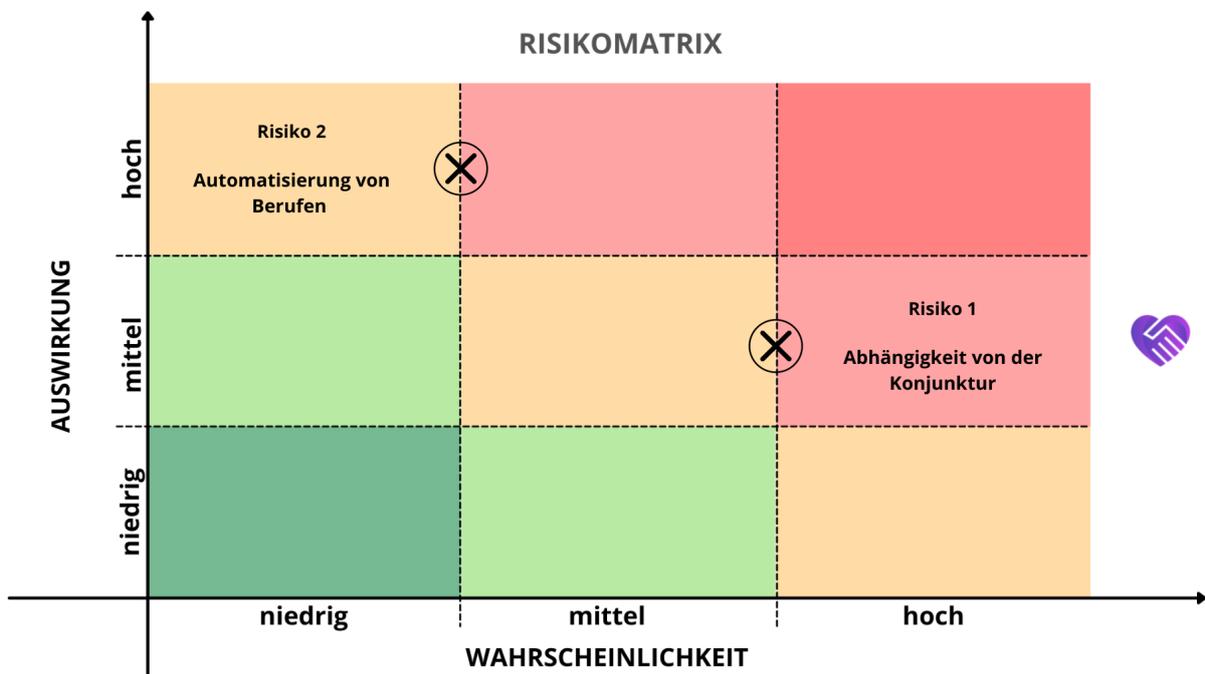


Abb. 36: Einordnung auf der Risikomatrix

## 5. Unsere Bewertung

### Der fiktive Eigenkapitalzins

Beim Abzinsungssatz orientieren wir uns zunächst an der Branche. Hier befinden wir uns bei den Jobvermittlern. Vom Grundsatz her sollte diese Branche in künftigen Jahren relativ unzyklisch sein. Aber natürlich würde eine wirtschaftliche Krise bzw. eine länger anhaltende Rezession das Geschäftsmodell mittelfristig beeinträchtigen. Deswegen gehen wir hier von einem Grundzins von 8,50 % aus. Einen Sicherheitszuschlag vergeben wir i. H. v. einem Prozent für die zahlreiche Konkurrenz.

Für die EK-Quote bzw. eine hohe Verschuldung erhöhen wir den Zins nicht. ZipRecruiter hat zum 30.09.2021 204 Mio. USD Cash und Gesamtschulden (also auch inkl. unverzinsster Schulden wie bspw. Rückstellungen) von 156 Mio. USD. Dies zeigt bereits wie stark das Unternehmen rein bilanziell dasteht. Deswegen müsste man, wenn überhaupt, den Zinssatz minimieren. Dies machen wir allerdings aufgrund unserer vorsichtigen Bewertungsmethode nicht.

Insgesamt verbleibt es somit bei 9,50 %.

---

### Optimistisches Szenario

Wir kalkulieren, dass ZipRecruiter bis 2023 auf 960 Mio. USD Gesamtumsatz anwächst. Danach rechnen wir damit, dass der Konzern nochmal kurzzeitig dynamischer mit rund 25 % pro Jahr wachsen kann. Danach soll dieses Wachstum abflachen und auf bis zu 12 % pro Jahr zurückgehen.

Bei der EBIT Marge sehen wir ebenfalls noch starkes Steigerungspotenzial. In 2031 gehen wir von einer Marge von 22,50 % aus. Es lässt sich aber auch eine Marge von 25 % vorstellen, da das Unternehmen als Marktplatz auftritt und bereits jetzt eine Bruttomarge von über 90 % einfährt.

Damit kommen wir auf einen fairen Wert von 41,93 USD und einer Unterbewertung von -37 %

Wenn man ein KGV von 25 im Jahr 2031 annimmt, kommt man auf eine jährliche Renditeerwartung von rund 15,10 %.

---

### Pessimistisches Szenario

Bei dieser Bewertung nehmen wir ein geringeres Wachstum an. 2023 soll der Gesamtumsatz hier 938 Mio. USD betragen. Danach wächst das Unternehmen erst mit 15 % und dann in den folgenden Jahren mit 10 % bzw. 8 % pro Jahr. Einen Umsatzrückgang haben wir nicht einkalkuliert.

Die EBIT Marge soll maximal 18 % betragen.

So kommen wir auf einen fairen Wert von 19,71 USD und einer Überbewertung von 35 %.

Wenn man ebenfalls von einem KGVe 2031 von 25 ausgeht, kommt man auf eine Renditeerwartung von 7,80 % pro Jahr.

### Unsere Einschätzung

Ich (Christian) bin grundsätzlich sehr positiv gestimmt für die zukünftige Entwicklung von ZipRecruiter. Daher traue ich der Aktie unter derzeitigen Umständen eine jährliche Rendite von 12-14 % pro Jahr zu. Diese positive Einstellung begründe ich mit der extrem hohen Bruttomarge von ca. 90 %, dem hohen Cashbestand und der demographischen Entwicklung.

Die genaue Berechnung kann der Exceltabelle durch einen [Klick entnommen](#) werden.

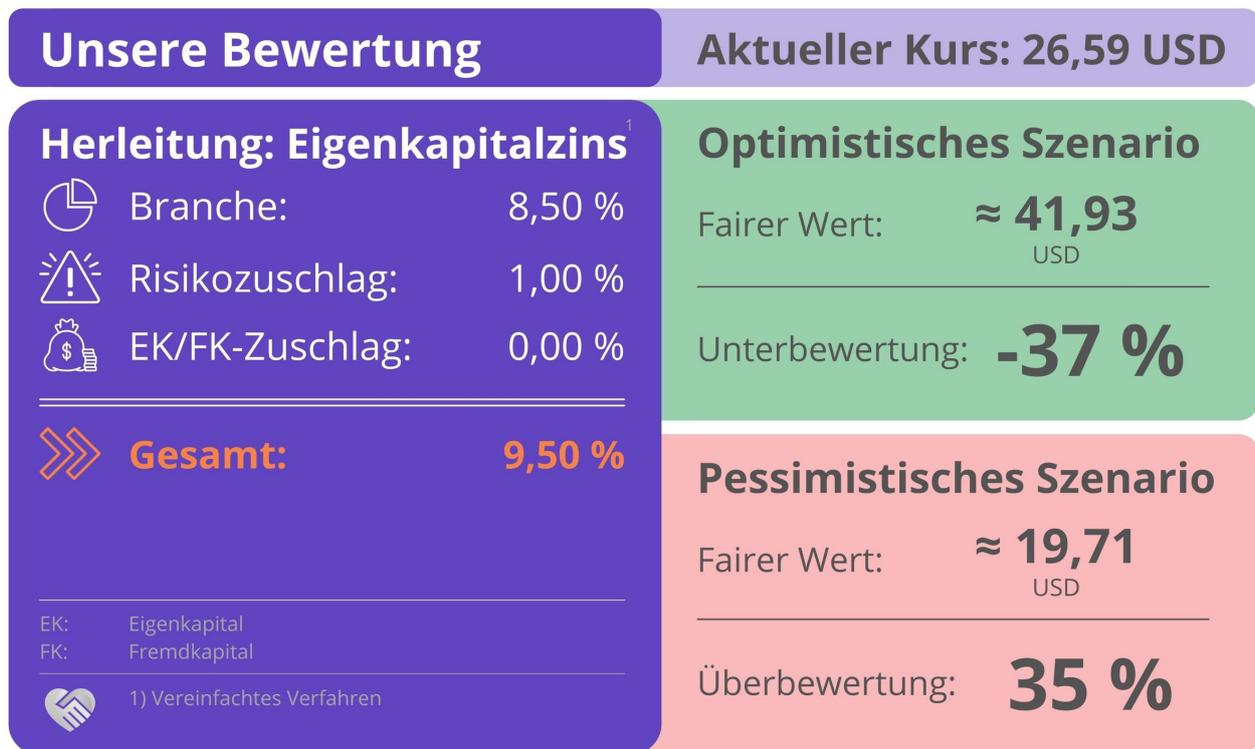


Abb. 37: Bewertungsszenarien für ZipRecruiter

## 6. Technische Ansicht

### Charttechnische Trendeinordnung

Da ZipRecruiter erst im Mai 2021 an die Börse gegangen ist, liegt aktuell noch kein Monats-Chart vor, bei dem sich eine Betrachtung der langfristigen Entwicklung lohnt. Deshalb beschränke ich mich an dieser Stelle auf die mittel- und kurzfristige Ansicht.

#### Übersicht

|                              | Trend | Trendbestätigung | Trendbruch |
|------------------------------|-------|------------------|------------|
| langfristig (Monats-Chart)   | -     | -                | -          |
| mittelfristig (Wochen-Chart) | ↑     | 32,90 USD        | 22,73 USD  |
| kurzfristig (Tages-Chart)    | ↓     | 30,49 USD        | 26,43 USD  |

Abb. 38: Trendeinordnung für ZipRecruiter

#### Mittelfristig

Der mittelfristige Trend von ZipRecruiter ist seit dem Börsengang aufwärtsgerichtet und befindet sich derzeit in einer Korrektur. Bei dieser wurde die Aufwärtsstruktur streng genommen zuletzt gebrochen, weshalb die Einordnung nun neutral/aufwärts lautet.



Abb. 39: Wochen-Chart von ZipRecruiter

## Kurzfristig

Kurzfristig hat ZipRecruiter den Aufwärtstrend gebrochen und eine dynamische Abwärtsbewegung eingeleitet. Auch wenn es nicht zu einer richtigen Bodenbildung gekommen ist, so sind die Käufer zügig wieder zurückgekommen. Nichtsdestotrotz ist der Abwärtstrend weiterhin intakt.



Abb. 40: Tages-Chart von ZipRecruiter

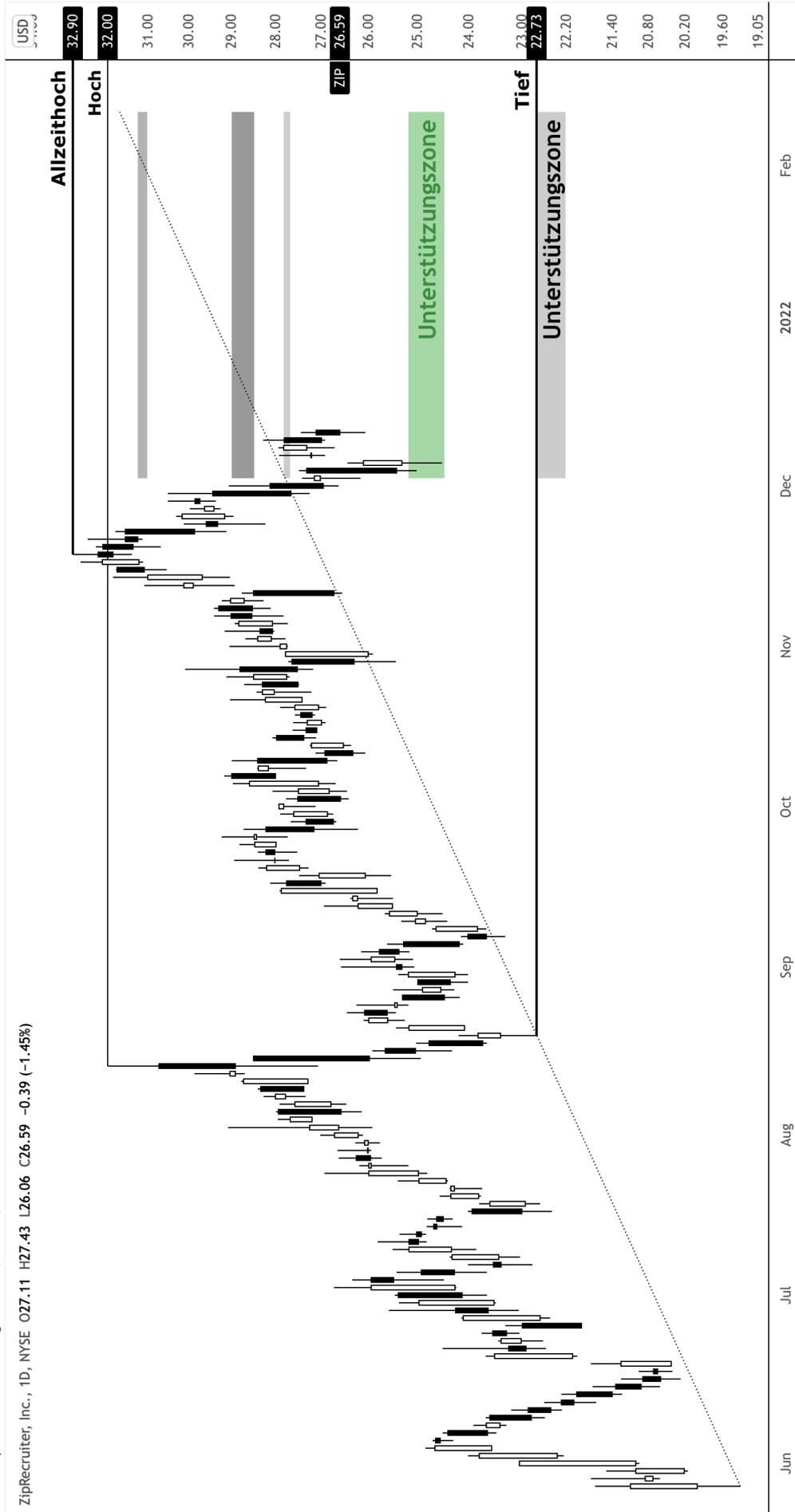
## Aussicht

ZipRecruiter hat den kurzfristigen Abwärtstrend in einer wichtigen Unterstützungszone vorerst beendet und mit einer Aufwärtskurslücke stark auf diesen Kursbereich reagiert. Vorerst bleibt dieses Kursniveau die wichtigste Unterstützung und der übergeordnete Aufwärtstrend wird erst mit einem neuen Allzeithoch fortgesetzt.

Weitere Aussagen kann man aufgrund der mangelnden Charthistorie der Aktie nur schwierig treffen.

Janofant published on TradingView.com, Dec 11, 2021 00:42 UTC+1

ZipRecruiter, Inc., 1D, NYSE 027.11 H27.43 L26.06 C26.59 -0.39 (-1.45%)



TradingView

Abb. 41: Die kurzfristige Aufwärtsbewegung ist erst einmal nur eine Korrektur.

## Technisches Wir Lieben Aktien-Rating

Das technische Wir Lieben Aktien-Rating wurde extra für langfristige Investitionen entwickelt und benötigt daher auch eine gewisse Charthistorie. ZipRecruiter kann aktuell insgesamt maximal 5 Punkte erreichen und erreicht davon 3 Punkte – dies ist also durchaus solide.

Während die Punkte für den sehr langfristigen Aufwärtstrend und die Trendstabilität von vornherein verwehrt bleiben, ist das einzige Manko, das Volumen über uns – hier gibt es eine breite Widerstandszone. Unter der Kategorie Sonstiges gibt es aufgrund der mangelnden Historie und dem zuletzt starken Abverkauf nur einen Punkt.

## Technisches Wir Lieben Aktien-Rating



### Trend

**sehr langfristig:** aufwärts (2 P.)

**langfristig:** aufwärts (1 P.)

### Volumen

**VPOC:** unterhalb vom aktuellen Kurs (1 P.)

**Volumen-Cluster:** keins über dem aktuellen Kurs (1 P.)

### Trendstabilität

**aktuell:** 50 EMA > 200 MA (1 P.)

**3 Jahre:** 50 EMA > 200 MA (1 P.)

**5 Jahre:** 50 EMA > 200 MA (1 P.)

### Sonstiges

**Ausgleich/ subjektiv:** neutral (1 P. von 2 P.)

### VPOC

Kurs, an dem am meisten Volumen gehandelt wurde.

### EMA und MA

Exponentieller gleitender Durchschnitt und normaler gleitender Durchschnitt. Beide werden im Wochen-Chart betrachtet.

*Abb. 42: Im technischen Wir Lieben Aktien-Rating erzielt ZipRecruiter 3 von 10 Punkten.*

## 7. Fazit

Die Plattform von ZipRecruiter nutzt Algorithmen, um Arbeitssuchende und Arbeitgeber zusammenzuführen. Aufgrund der umfassenden Datenmenge wird die künstliche Intelligenz immer besser. Das starke Wachstum des Unternehmens wurde durch die Corona-Pandemie kurzzeitig unterbrochen, jedoch konnten bereits im vierten Quartal des vergangenen Geschäftsjahrs neue Umsatzrekorde verzeichnet werden. Dank einer vorausschauende Reaktion auf die Auswirkungen der Krise war ZipRecruiter sogar in der Lage, einen Gewinn zu erwirtschaften.

Zukünftig können die globale Expansion sowie der Fachkräftemangel für weitere Zuwächse sorgen. Prognosen zufolge wird sich die Rekrutierungsbranche in den kommenden Jahren zunehmend ins Internet verlagern, was der Attraktivität des Markts zugute kommt. Insbesondere der Einfluss bestehender Mitbewerber sollte demnach nicht unterschätzt werden.

ZipRecruiter ist noch nicht allzu lange an der Börse notiert und befindet sich aber in einem intakten mittel- bis langfristigen Aufwärtstrend. Die aktuelle Korrektur wurde zuletzt schnell von den Käufern gekontert, was im Sinne des übergeordneten Trends zu werten ist.

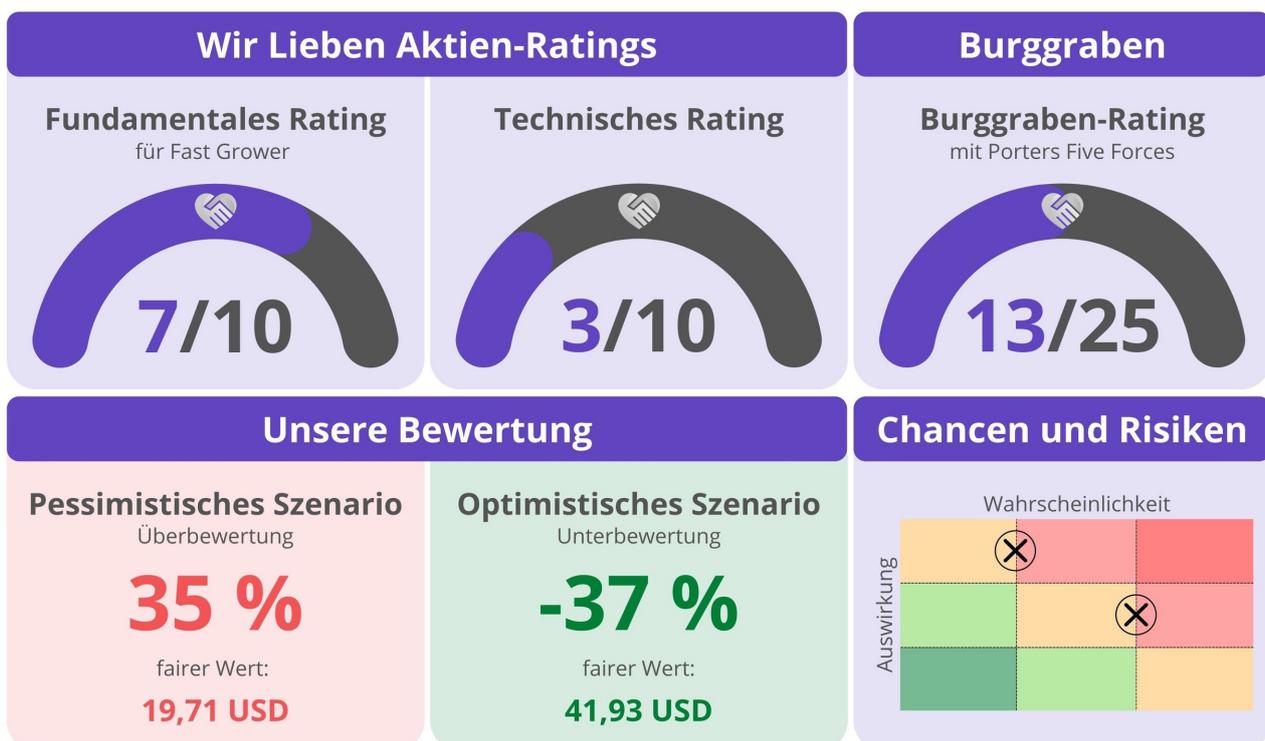


Abb. 43: Fazit unserer Analyse zu ZipRecruiter

**WIR**  **AKTIEN**

**Transparenzhinweis und Haftungsausschluss:**

Die Autoren haben diesen Beitrag nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, können die Richtigkeit der angegebenen Informationen und Daten aber nicht garantieren. Es findet keinerlei Anlageberatung durch "Wir Lieben Aktien", oder durch einen für "Wir Lieben Aktien" tätigen Autor statt. Dieser Beitrag soll eine journalistische Publikation darstellen und dient ausschließlich Informationszwecken. Die Informationen stellen keine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren dar. Börsengeschäfte sind mit erheblichen Risiken verbunden. Wer an den Finanz- und Rohstoffmärkten handelt, muss sich zunächst selbstständig mit den Risiken vertraut machen. Der Kunde handelt immer auf eigenes Risiko und eigene Gefahr. "Wir Lieben Aktien" und die für uns tätigen Autoren übernehmen keine Verantwortung für jegliche Konsequenzen und Verluste, die durch Verwendung unserer Informationen entstehen. Es kann zu Interessenkonflikten kommen, durch Käufe und einen darauffolgenden Profit durch eine positive Kursentwicklung von in Artikeln erwähnten Aktien.

Mehr Infos unter: <https://wir-lieben-aktien.de/haftungsausschluss/>



# Wir Lieben Aktien

Analysen erstellt mit Verantwortlichkeit. Mit Liebe zur Börse.

[...mehr auf wir-lieben-aktien.de](http://wir-lieben-aktien.de)

