

## Bewerberpool: Welche Bewerber wollen wir ansprechen?

Ein wichtiger Schritt im Rahmen der Personalbeschaffung ist die Festlegung auf eine bestimmte Zielgruppe (Bewerberpool). Unternehmen sollten sich deshalb fragen: Welche Bewerber wollen wir erreichen? Und welche Informationen sind während des Rekrutierungsprozesses für diese Zielgruppe relevant?

Einen ersten Überblick gibt unser Erklärvideo "Zielgruppen und Kanäle":

### Zielgruppen

Spezifische Zielgruppen, die man erreichen möchte, könnten z.B. sein:

- **Ältere Bewerber:** Ältere Bewerber überzeugen durch ein breites Erfahrungs- und Fachwissen. Die Fluktuation unter älteren Fachkräften ist deutlich geringer – sie müssen ihre Karriere nicht mehr durch Jobwechsel vorantreiben. Es lohnt sich daher, die Generation 50plus im Rekrutierungsprozess anzusprechen.
- **Frauen:** In vielen Branchen ist das Beschäftigungspotenzial von Frauen längst nicht ausgeschöpft. Es lohnt sich daher, diese Zielgruppe mit konkreten Maßnahmen zu umwerben – zum Beispiel mit Angeboten zu flexiblen Arbeitszeiten oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- **Internationale Fachkräfte:** Wer auch im Ausland rekrutiert, erweitert den potenziellen Bewerberkreis und erhöht die Chancen einer passenden Stellenbesetzung. Eine gute Informationsquelle ist z.B. das Internetportal [Make in Germany](#).
- **Führungskräfte:** Erfahrene Führungskräfte sind auf dem Arbeitsmarkt besonders umworben. Kann die Stelle möglicherweise auch intern besetzt werden? Auch diese Alternative sollte vor einem kostenintensiven Rekrutierungsprozess geprüft werden.
- **Hochschulabsolventen:** Immer mehr Unternehmen suchen frühzeitig Kontakt zu Studierenden, zum Beispiel durch Hochschulkooperationen oder Praktika. Wer früh aktiv wird, ist der Konkurrenz bei der Rekrutierung einen Schritt voraus.
- **Auszubildende:** Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Ausbildung ist eine zentrale Stellschraube zur Fachkräftesicherung.
- **Arbeitslose:** Unternehmen, die Langzeitarbeitslose einstellen, können staatliche Förderungen erhalten. Informationen gibt es bei der Agentur für Arbeit.
- **Flüchtlinge:** Geflüchtete bringen häufig wichtige Qualifikationen aus ihrem Heimatland mit. Bei der Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten für Unternehmen. Willkommenslotsen beraten Unternehmen deutschlandweit bei Rekrutierung und Integration.
- **Menschen mit Behinderung:** Bewerber mit Behinderung haben es am Arbeitsmarkt schwer. Dabei sind sie häufig genauso gut qualifiziert und genauso leistungsfähig wie andere Bewerber. Hier gilt es für Unternehmen, Chancen zu eröffnen, Bewerber vorurteilsfrei zu bewerten – und sich als fairer und sozialer Arbeitgeber zu positionieren.
- **Studienabbrecher:** 43 Prozent aller Studienabbrecher in Deutschland haben sich nach ihrer Unierfahrung für eine Ausbildung entschieden. Wer damit wirbt, auch für „Umwege im Lebenslauf“ offen zu sein, kann sich bei dieser Zielgruppe interessant machen und Nachwuchskräfte rekrutieren.

Bei den Stellenangeboten, sollte man einen passenden Sprachstil für die definierten Zielgruppen wählen. Eine Stellenausschreibung für Auszubildende darf anders formuliert sein, als eine Stellenausschreibung für Führungskräfte. Wer ausländische Bewerber erreichen möchte, muss in der jeweiligen Landessprache kommunizieren.

## Diversity Management: Vielfalt als Chance auf dem Bewerbermarkt

In Zeiten von Fachkräftengpässen ist es sinnvoll, die Stellenausschreibung so zu gestalten, dass man einen möglichst großen Bewerberpool anspricht.

**Unser Tipp:** Deutlich formulieren, wenn beispielsweise Bewerbungen von Studienabbrechern oder Menschen mit Behinderung willkommen sind. Werben sollte man – sofern dies authentisch ist – mit den Angeboten zur Familienfreundlichkeit. Studien zeigen: Auch immer mehr Männern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber wichtig. Man punktet auf diese Weise also bei beiden Geschlechtern auf dem Bewerbermarkt.

### Links zum Thema "Zielgruppen":

- [BIHK Broschüre: Mit Vielfalt Fachkräfte finden und binden](#)
- [KOFA: Wen rekrutieren? Fachkräftepotenziale](#)
- [INQA-Check: Vielfaltsbewusster Betrieb](#)
- [Familienpakt Bayern](#)
- [BMFSFJ: Erfolgsfaktor Familie](#)