

Einleitung

1

Im Übergang vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt unterliegt der Recruitingprozess einem strukturellen Wandel. Während Konzerne oder Großunternehmen für die verschiedenen Bereiche der strategischen Geschäftsfeldentwicklung über entsprechende Ressourcen verfügen, steht der Mittelstand vor der Herausforderung sich im laufenden Kerngeschäft neu zu positionieren. Dies gilt insbesondere für das Rekrutieren neuer Mitarbeiter.

Ein sicherer Arbeitsplatz und ein hohes Gehalt allein sind keine Entscheidungskriterien für den attraktiven Arbeitgeber der Zukunft. Unternehmen setzen daher zunehmend auf Benefits wie soziale Verantwortung, flexible Zeitmodelle und die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf.

Konzerne haben aufgrund ihrer Struktur und Bekanntheit einen Vorteil in der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern. Allein der Größenvorteil ermöglicht eine ganz andere Bandbreite und Spielarten von nicht monetären Vergütungen. Regelmäßig erzielen sie dadurch erstklassige Ergebnisse in Arbeitgeber rankings und werden entsprechend auf den einschlägigen Plattformen erwähnt. Für Konzerne und Großunternehmen ergibt sich daraus eine positive Spirale aus Sichtbarkeit und Weiterempfehlung. Genau das gegenteilige Bild ergibt sich bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die weder die nötigen Ressourcen und Strukturen aufweisen können noch von Ergebnissen auf Jobportalen profitieren. Auf der anderen Seite stellen diese Betriebe aber den Großteil des Stellenangebots auf dem deutschen Arbeitsmarkt.