

Talent-Pipeline aufbauen

Vorausschauendes Recruiting durch Kontakt zu Fachkräften

Ein Whitepaper der SDZ Mediengruppe

EINLEITUNG

Die meisten Unternehmen suchen Personal erst dann, wenn eine Stelle bereits frei ist oder in kurzer Zeit frei wird. Das Problem: In diesem Moment beginnt der Wettbewerb um die besten Köpfe erst – mit allen anderen Unternehmen, die zur gleichen Zeit dasselbe Ziel verfolgen. Die Zeit läuft, um den oder die passende Kandidatin zur Nachbesetzung zu finden. Das Risiko: spätere Besetzung der Position, vielleicht sogar mit jemandem, der nicht wirklich passt.

Eine Talent-Pipeline verändert diese Logik grundlegend. Statt erst zu suchen, wenn der Bedarf akut ist, bauen Unternehmen kontinuierlich Kontakte zu Fachkräften auf – lange bevor eine konkrete Stelle entsteht. Wenn der Bedarf dann eintritt, etwa durch eine Kündigung eines Mitarbeitenden, ist der erste Schritt bereits getan.

Dieses Whitepaper erklärt die Grundlagen: Was eine Talent-Pipeline ist, warum sie heute wichtiger denn je ist, für wen sie sich lohnt und wie der Einstieg konkret gelingt.

1. WAS IST EINE TALENT-PIPELINE?

Eine Talent-Pipeline ist schlicht ein systematisch gepflegter Pool an Kontakten zu Personen, die für ein Unternehmen als zukünftige Mitarbeitende infrage kommen – unabhängig davon, ob aktuell eine passende Stelle offen ist.

Der Unterschied zum klassischen Recruiting lässt sich einfach zusammenfassen:

Klassisches Recruiting	Talent-Pipeline
Reaktiv: Suche beginnt, wenn Stelle frei wird	Proaktiv: Kontakte bestehen bereits vor Bedarf
Zeitdruck bestimmt den Prozess	Zeit für sorgfältige Auswahl vorhanden
Wettbewerb um dieselben aktiven Bewerber	Zugang zu Personen, die nicht aktiv suchen
Hohe Kosten pro Einstellung bei Dringlichkeit	Geringere Kosten durch längere Vorlaufzeit
Einmaliger Kontakt im Bewerbungsprozess	Kontinuierliche Beziehungspflege

Eine Talent-Pipeline ist damit kein einzelnes Instrument, sondern eine Denkweise: **Recruiting wird als fortlaufender Prozess verstanden, nicht als punktuelle Reaktion auf eine Vakanz.**

2. WARUM IST DAS HEUTE WICHTIGER DENN JE?

Der Arbeitsmarkt hat sich strukturell verändert

Fachkräfte mit Berufserfahrung sind heute selten aktiv auf Jobsuche. Untersuchungen zeigen, dass ein Großteil der Berufstätigen mit ihrer aktuellen Position grundsätzlich zufrieden ist – gleichzeitig aber offen für einen Wechsel wäre, wenn sich die passende Gelegenheit ergibt.

Diese Gruppe erreicht man in der Regel nicht über klassische Stellenanzeigen, da diese gar nicht nach Angeboten suchen. Man erreicht sie nur, wenn man bereits im Kontakt steht, wenn der richtige Moment kommt.

Der Wettbewerb um Fachkräfte verschärft sich

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel in zahlreichen Branchen und die zunehmende Verhandlungsmacht qualifizierter Arbeitnehmer führen dazu, dass Unternehmen nicht mehr abwarten können, bis der Bedarf entsteht. Wer erst dann beginnt, Kontakte aufzubauen, wenn eine Stelle unbesetzt ist, startet mit einem strukturellen Nachteil.

Regionale Verschiebungen schaffen neue Chancen

Gerade in Regionen mit wirtschaftlichem Strukturwandel – etwa dort, wo einzelne Industriezweige Personal abbauen, während andere Branchen wachsen – entstehen Fenster, in denen Fachkräfte offen für eine berufliche Neuorientierung sind. Unternehmen, die in diesen Momenten bereits sichtbar und im Kontakt sind, haben einen klaren Vorteil.

3. WELCHE UNTERNEHMEN BRAUCHEN EINE TALENT-PIPELINE?

Die kurze Antwort: nahezu jedes Unternehmen, das mittel- bis langfristig plant, zu wachsen, Nachfolgen zu regeln oder Fluktuation auszugleichen.

Konkret profitieren besonders:

Unternehmen mit strukturellem Fachkräftebedarf

Branchen wie Gesundheit, IT, Handwerk oder technische Berufe stehen unter dauerhaftem Bedarfsdruck. Hier ist der Aufbau einer Pipeline nicht optional, sondern notwendig, um überhaupt wettbewerbsfähig zu bleiben.

Wachsende Unternehmen

Wer in den nächsten ein bis drei Jahren neue Stellen schaffen wird, profitiert davon, frühzeitig Kandidaten zu kennen, statt bei Bedarf bei null zu beginnen.

Unternehmen mit anstehenden Nachfolgeregelungen

Wenn Führungskräfte oder Spezialisten in den kommenden Jahren altersbedingt ausscheiden, ist eine frühzeitige Kontaktpflege zu potenziellen Nachfolgern entscheidend.

Mittelständische Unternehmen ohne große HR-Abteilung

Gerade kleinere und mittlere Unternehmen verfügen oft nicht über die Ressourcen, um im akuten Bedarfsfall schnell zu reagieren. Eine gepflegte Pipeline gleicht diesen strukturellen Nachteil gegenüber Großunternehmen teilweise aus.

Unternehmen mit schwierigem Standort oder Branchenimage

Wer nicht automatisch auf dem Radar von Fachkräften ist, profitiert besonders davon, sich frühzeitig und wiederholt sichtbar zu machen – statt einmalig im Bewerbungsprozess.

4. WIE LÄSST SICH EINE TALENT-PIPELINE AUFBAUEN?

Es gibt keinen einzelnen richtigen Weg – die wirksamsten Ansätze kombinieren mehrere Bausteine.

4.1 Sichtbare Arbeitgebermarke aufbauen

Bevor sich jemand in eine Pipeline aufnehmen lässt, muss er das Unternehmen kennen und positiv wahrnehmen. Das bedeutet: regelmäßige, authentische Kommunikation darüber, wer man als Arbeitgeber ist – nicht nur, wenn eine Stelle zu besetzen ist.

Dazu zählen unter anderem:

- Regelmäßige Präsenz auf beruflichen Netzwerken
- Einblicke in den Arbeitsalltag, echte Mitarbeitendenstimmen
- Klare, ehrliche Kommunikation über Kultur, Entwicklung und Werte

4.2 Direkten Kontakt zu Fachkräften suchen – auch ohne akute Vakanz

Der zentrale Unterschied zur klassischen Personalsuche: Kontakte werden aufgebaut, bevor ein konkreter Bedarf besteht.

Das gelingt über:

- Karriereveranstaltungen und persönliche Gesprächsformate, bei denen Unternehmen mit Fachkräften ins Gespräch kommen, ohne dass sofort eine Bewerbung folgen muss
- Netzwerkveranstaltungen und Branchentreffen, bei denen sich informelle Kontakte ergeben
- Alumni-Netzwerke ehemaliger Mitarbeitender oder Praktikanten, die später wieder relevant werden können
- Empfehlungsprogramme, bei denen bestehende Mitarbeitende Kontakte aus ihrem Netzwerk einbringen

4.3 Ein strukturiertes Kontaktmanagement etablieren

Kontakte, die einmal geknüpft wurden, müssen gepflegt werden – sonst verpuffen sie. Dazu gehört:

- Eine einfache Datenbank oder ein CRM-System, in dem Kontakte mit Qualifikation, Interesse und letztem Austausch dokumentiert werden
- Regelmäßiger, aber nicht aufdringlicher Kontakt – etwa durch gelegentliche Updates, Einladungen zu Veranstaltungen oder Glückwünsche zu beruflichen Meilensteinen
- Klare interne Zuständigkeit: Wer ist verantwortlich, diese Kontakte zu pflegen?

4.4 Content und Wissen teilen

Fachkräfte lassen sich eher auf einen langfristigen Kontakt ein, wenn sie einen Mehrwert erkennen. Das gelingt durch:

- Fachliche Einblicke aus dem Unternehmen (z. B. Projekteinblicke, Branchenwissen)
- Einladung zu Fachvorträgen oder Webinaren
- Persönliche Gespräche, die nicht sofort auf eine Bewerbung abzielen, sondern echten Austausch ermöglichen

4.5 Kooperationen nutzen

Nicht jedes Unternehmen muss jede Maßnahme selbst aufbauen. Kooperationen mit regionalen Institutionen, Verbänden oder Medienhäusern können den Zugang zu Fachkräften erheblich erleichtern.

5. WIE VERNETZT MAN SICH KONKRET MIT FACHKRÄFTEN?

Persönliche Gesprächsformate

Der wirksamste, aber am wenigsten genutzte Kanal ist das persönliche Gespräch – losgelöst vom klassischen Bewerbungsprozess. Formate, die gezielt Unternehmen und Fachkräfte für vorbereitete Gespräche zusammenbringen, ermöglichen einen Kontaktaufbau auf Augenhöhe, ganz ohne den Druck eines offiziellen Bewerbungsverfahrens.

Berufliche Netzwerke

Plattformen für berufliche Vernetzung ermöglichen es, mit Fachkräften in Kontakt zu bleiben, auch wenn kein aktueller Bedarf besteht. Wichtig dabei: Der Kontakt sollte auf echtem Interesse beruhen, nicht auf reiner Anzeigenlogik.

Regionale Veranstaltungen und Multiplikatoren

Handelskammern, Wirtschaftsverbände, Hochschulen und regionale Medienhäuser verfügen oft über etablierte Netzwerke und Veranstaltungsformate, die Unternehmen nutzen können, um mit Fachkräften in Kontakt zu kommen – häufig mit deutlich geringerem Aufwand, als ein eigenes Format aufzubauen.

Bestehende Mitarbeitende als Multiplikatoren

Empfehlungen aus dem eigenen Team gehören zu den wirksamsten Wegen, neue Kontakte zu knüpfen. Wer eine positive Unternehmenskultur lebt, profitiert automatisch davon, dass Mitarbeitende das Unternehmen im eigenen Netzwerk weiterempfehlen.

Ehemalige Auszubildende, Praktikanten und Werkstudierende

Menschen, die das Unternehmen bereits kennengelernt haben, sind ein oft unterschätzter Pool. Ein einfacher, gepflegter Kontakt nach dem Ausscheiden kann Jahre später zu einer erneuten Zusammenarbeit führen.

6. MÖGLICHE QUELLEN FÜR DEN AUFBAU EINER TALENT-PIPELINE

Quelle	Beschreibung
Berufliche Netzwerkplattformen	Kontinuierlicher, kostengünstiger Kontaktaufbau
Regionale Karriereveranstaltungen	Persönlicher Kontakt ohne sofortigen Bewerbungsdruck
Handwerkskammern & IHKs	Zugang zu regionalen Fachkräftenetzwerken
Hochschulen & Ausbildungsbetriebe	Frühzeitiger Kontakt zu zukünftigen Fachkräften
Alumni-Netzwerke	Ehemalige Mitarbeitende als potenzielle Rückkehrer
Mitarbeitendenempfehlungen	Vertrauensbasierter, oft unterschätzter Kanal
Regionale Medienhäuser & Wirtschaftsverbände	Reichweite und Glaubwürdigkeit für Sichtbarkeit
Branchenspezifische Fachveranstaltungen	Zugang zu spezialisierten Fachkräften
Eigene Unternehmenskommunikation	Aufbau von Vertrauen unabhängig von akutem Bedarf

7. DIE NOGO'S BEIM AUFBAU EINER TALENT-PIPELINE

Fehler 1: Kontakt nur im Bedarfsfall aufnehmen

Eine Pipeline funktioniert nur, wenn der Kontakt kontinuierlich gepflegt wird – nicht erst, wenn eine Stelle frei ist.

Fehler 2: Zu verkaufslastige Kommunikation

Wer bei jedem Kontakt sofort eine offene Stelle bewirbt, wirkt aufdringlich. Der Aufbau von Vertrauen braucht Zeit und echten Austausch.

Fehler 3: Keine klare Verantwortlichkeit

Ohne feste Zuständigkeit verlaufen Kontakte im Sand. Es braucht eine Person oder ein Team, das die Pipeline aktiv pflegt.

Fehler 4: Fehlende Dokumentation

Ohne einfache Systematik – und sei es nur eine strukturierte Tabelle – gehen wertvolle Kontakte und Informationen verloren.

Fehler 5: Zu enger Fokus auf aktiv Suchende

Der eigentliche Mehrwert einer Pipeline liegt gerade darin, auch Menschen zu erreichen, die nicht aktiv suchen, aber grundsätzlich offen sind.

8. FAZIT

Eine Talent-Pipeline ist kein zusätzliches Projekt neben dem Tagesgeschäft, sondern eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Wer heute beginnt, Kontakte zu Fachkräften aufzubauen und zu pflegen, verschafft sich einen Vorsprung, der sich erst in Monaten oder Jahren auszahlt – aber dann umso deutlicher.

Der Aufbau muss nicht kompliziert beginnen. Ein erster, persönlicher Kontakt – etwa im Rahmen einer regionalen Karriereveranstaltung – kann bereits der Grundstein für eine Verbindung sein, die sich später als entscheidend erweist.

Zum Nachschlagen: Institute & Organisationen mit Fachpublikationen

SHRM (Society for Human Resource Management) Die größte HR-Fachorganisation weltweit veröffentlicht regelmäßig Trendreports und Leitfäden zu Talent Acquisition und Pipeline-Aufbau. Der „2025 Talent Trends“-Report beleuchtet u. a. die Rolle von HR bei der langfristigen Kandidatengewinnung [[S4]]. www.shrm.org/topics-tools/research

Gartner – HR Research Gartner analysiert jährlich die wichtigsten Trends im Talent Acquisition-Bereich. Für 2026 wird u. a. beschrieben, wie Unternehmen ihre Early-Career-Programme gezielt umgestalten, um eine Pipeline für zukünftige Positionen aufzubauen [[S5]]. www.gartner.com/en/human-resources

LinkedIn Talent Solutions / LinkedIn Business Der „Workplace Learning Report“ von LinkedIn liefert wiederkehrend Daten zu Best Practices bei Talententwicklung und Karriereförderung – ein zentraler Baustein jeder Pipeline-Strategie [[S7]]. <https://business.linkedin.com/hire/resources>

Deloitte Insights – Human Capital Deloitte veröffentlicht branchenspezifische Analysen, etwa zur Talent-Pipeline in der Fertigungsindustrie, mit konkreten Handlungsempfehlungen für Unternehmen mit strukturellem Fachkräftemangel [[S3]]. www.deloitte.com/us/en/insights.html (Bereich Human Capital)

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) Regelmäßige Erhebungen zu Fachkräftesituation und Weiterbildungsbedarf in der deutschen Wirtschaft, oft in Kombination mit Bitkom- und IAB-Daten zitiert [[S13]]. www.dihk.de/

ISC2 (International Information System Security Certification Consortium) Beispiel für eine branchenspezifische Fachkräftestudie: Der „Cybersecurity Workforce Study“ zeigt, wie eine einzelne Branche systematisch Pipeline-Strategien zur Schließung ihrer Fachkräftelücke entwickelt [[S2]]. <https://www.isc2.org/research>

 **IHR ERSTER SCHRITT
IN DIE PRAXIS**

Der SDZ Karrieretag als Einstieg

Die in diesem Whitepaper beschriebenen Prinzipien lassen sich am wirkungsvollsten dort umsetzen, wo Unternehmen und Fachkräfte tatsächlich persönlich zusammenkommen – ohne den Druck eines klassischen Bewerbungsprozesses.

Genau dafür wurde der SDZ Karrieretag entwickelt.

Am **20. Oktober 2026** im Medienhaus in Aalen führen teilnehmende Unternehmen persönliche, vorbereitete Gespräche mit qualifizierten Fachkräften aus der Region – vorqualifiziert, auf Augenhöhe und unabhängig davon, ob aktuell eine konkrete Stelle zu besetzen ist.

Unternehmen präsentieren sich bereits im Vorfeld als Arbeitgeber, kommen mit den Fachkräften ins Gespräch. Für Unternehmen, die den Einstieg in den Aufbau einer eigenen Talent-Pipeline suchen, bietet der SDZ Karrieretag einen unkomplizierten ersten Schritt: ein einziger Tag, an dem mehrere wertvolle Kontakte geknüpft werden können – als Grundlage für spätere Gespräche, wenn der Bedarf entsteht.

Weitere Informationen und Anmeldung: www.sdz-karrieretag.de/fuer-unternehmen

Dieses Whitepaper wurde von der SDZ Mediengruppe erstellt.
www.sdz-karrieretag.de