

# 33 Tipps für erfolgreiches Recruiting



(inkl. konkreter Lösungsvorschläge)

## Die häufigsten Fehler

# Stellenanzeigen & Kommunikation

❌ Stellenanzeigen sprechen nur Aufgaben an

Viele Anzeigen beschreiben Tätigkeiten statt Mehrwert.

✅ Lösung: Erkläre, *warum* es diese Stelle gibt, wie der Alltag aussieht und welchen Beitrag der Mitarbeitende für Mandanten & Team leistet.

❌ „Wir suchen dringend...“ schreckt ab

Dringlichkeit wirkt wie Chaos.

✅ Lösung: Kommuniziere Stabilität, klare Prozesse und echte Wertschätzung statt Notstand. Fachkräfte wechseln wegen Perspektiven – nicht wegen Panik.

❌ Fokus nur auf aktive Bewerber

90 % der guten DATEV-Fachkräfte suchen nicht aktiv.

✅ Lösung: Nutze **Active Sourcing** auf LinkedIn & META und sprich wechselbereite Kandidaten wertschätzend und individuell an.

# Sichtbarkeit & Unterscheidung

✗ Kanzlei wirkt austauschbar

„Moderne Kanzlei, tolles Team“ liest jeder.

✓ Lösung: Zeige echte Unterschiede:  
Führungsstil, Arbeitszeiten, Digitalisierung,  
Mandantenstruktur, Teamkultur – konkret  
statt Floskeln.

✗ Kein klares  
Arbeitgebersversprechen

Bewerber wissen nicht, wofür du stehst.

✓ Lösung: Formuliere eine klare Employer-  
Story: *Warum bleibt man bei euch? Warum  
kündigt man woanders?*

✗ Nur Fachlichkeit im Fokus

DATEV-Kenntnisse allein binden  
niemanden.

✓ Lösung: Stelle menschliche Faktoren in  
den Vordergrund: Arbeitsklima, Planbarkeit,  
Respekt, Feedback-Kultur, Führung auf  
Augenhöhe.

## Karriere & Entwicklung

# Perspektiven schaffen

### ✗ Karrierepfade sind unklar

„Weiterbildung möglich“ reicht nicht.

✅ Lösung: Zeige konkrete Entwicklungsschritte: Fachlaufbahn, Spezialisierung, Teamleitung oder Entlastung statt Karriereleiter.

---

### ✗ Website spricht nur Mandanten an

Bewerber fühlen sich nicht abgeholt.

✅ Lösung: Integriere eine eigene Karriereseite mit klarer Ansprache: „Warum es sich lohnt, hier zu arbeiten – ehrlich & transparent“.

### ✗ Lange Bewerbungsprozesse

Gute Kandidaten sind schnell weg.

✅ Lösung: Max. 48 Stunden Reaktionszeit, 1–2 Gespräche, klare Entscheidungen. Geschwindigkeit ist heute ein Wettbewerbsvorteil.

---

### ✗ Unpersönliche Erstkontakte

Standard-Nachrichten werden ignoriert.

✅ Lösung: Nutze **individuelles Active Sourcing**: Bezug auf Profil, Erfahrung, Situation – wertschätzend statt verkäuferisch.

# Social Media & Sichtbarkeit



✗ Social Media wird nicht genutzt

Dabei sind Kandidaten täglich dort aktiv.

✓ Lösung: Zeige echte Einblicke auf Instagram, Facebook & LinkedIn: Alltag, Team, Arbeitsweise – keine Hochglanz-Werbung.



✗ Zu hohe Muss-Anforderungen

Perfekte Kandidaten gibt es nicht.

✓ Lösung: Trenne **Must-haves** von **Nice-to-haves**. Potenzial schlägt Lebenslauf – besonders im Kanzleiumfeld.



✗ Gehalt wird verschwiegen

Intransparenz kostet Bewerbungen.

✓ Lösung: Nenne realistische Gehaltsspannen oder klare Benefits. Das schafft Vertrauen und filtert passend vor.

# Authentizität zeigen



❌ Führung wird nicht sichtbar

Bewerber kündigen Chefs – nicht Jobs.

✅ Lösung: Zeige Kanzleiinhaber persönlich:  
Haltung, Werte, Führungsstil. Authentizität  
schlägt perfekte Worte.



❌ Keine klare Zielgruppe

Alle sollen sich bewerben.

✅ Lösung: Sprich gezielt  
Steuerfachangestellte, Bilanzbuchhalter oder  
Fachassistenten an – mit passender Sprache  
& Nutzenargumenten.



❌ Fehlende  
Entlastungsargumente

Stress ist der Hauptwechselgrund.

✅ Lösung: Zeige konkret, wie du entlastest:  
Mandantenstruktur, Prozesse, Digitalisierung,  
realistische Auslastung.

## Bewerbungsprozess

# Dialog statt Verhör

### ✗ Bewerber fühlen sich geprüft

Verhöre statt Gespräche.

✓ Lösung: Gestalte Interviews als Dialog auf Augenhöhe: Erwartungen beidseitig klären, nicht nur Lebenslauf abfragen.

### ✗ Kein Onboarding-Versprechen

Der Start wirkt unklar.

✓ Lösung: Kommuniziere ein strukturiertes Onboarding: feste Ansprechpartner, Einarbeitungsplan, Sicherheit in den ersten Wochen.

### ✗ Nur Jobportale werden genutzt

Reichweite ≠ Qualität.

✓ Lösung: Setze auf **Social Recruiting + Active Sourcing** statt auf teure Jobbörsen mit Streuverlusten.

---

01

### ✗ Keine Zahlen, keine Planung

Recruiting läuft „nebenbei“.

✓ Lösung: Plane Recruiting wie ein Projekt: Zielposition, Zeitrahmen, Bewerberzahlen, klare KPIs.

02

### ✗ Kanzlei wirkt veraltet

Auch bei guter Technik.

✓ Lösung: Kommuniziere Fortschritt sichtbar: digitale Prozesse, moderne Arbeitsweisen, Offenheit für Neues.

03

### ✗ Benefits ohne Relevanz

Obstkorb überzeugt niemanden.

✓ Lösung: Biete echte Mehrwerte: flexible Zeiten, Homeoffice, Überstundenabbau, Vertrauen statt Kontrolle.

# Emotionen ansprechen

## ✗ Kein Storytelling

Fakten bleiben hängen – Geschichten nicht.

✅ Lösung: Erzähle echte Mitarbeiter-Geschichten: Warum sie gewechselt sind und warum sie geblieben sind.

## ✗ Fehlende Wertschätzung im Prozess

Bewerber werden hingehalten.

✅ Lösung: Klare Kommunikation, ehrliches Feedback und respektvoller Umgang – auch bei Absagen.

## ✗ Recruiting wird delegiert

Ohne Haltung von oben.

✅ Lösung: Kanzleihinhaber müssen sichtbar hinter dem Recruiting stehen – das schafft Vertrauen und Entscheidungssicherheit.

## ✗ Keine regionale Sichtbarkeit

Lokale Fachkräfte kennen euch nicht.

✅ Lösung: Positioniere dich regional als attraktiver Arbeitgeber – online & offline, nicht nur bei Mandanten.



## Weitere kritische Punkte

# Transparenz & Strategie

### ✗ Angst vor Wechselgründen

Bewerber dürfen nicht ehrlich sein.

✅ Lösung: Stelle offene Fragen ohne Bewertung. Wer sich sicher fühlt, entscheidet sich eher für euch.

---

### ✗ Keine emotionale Ansprache

Nur rationale Argumente.

✅ Lösung: Sprich Emotionen an: Sicherheit, Wertschätzung, Stolz auf die eigene Arbeit, Zugehörigkeit.

---

### ✗ Unklare Arbeitszeitmodelle

„Vollzeit/Teilzeit möglich“ ist zu wenig.

✅ Lösung: Zeige konkrete Modelle: Wochenstunden, flexible Startzeiten, echte Vereinbarkeit.

---

### ✗ Zu wenig Bewerbungen

Markt wird schuld gemacht.

✅ Lösung: Optimierte Ansprache, Kanäle und Sichtbarkeit – nicht die Anforderungen. Bewerber sind da, sie sehen euch nur nicht.

### ✗ Keine Recruiting-Strategie

Aktionismus statt System.

✅ Lösung: Baue ein dauerhaftes Recruiting-System auf, statt nur bei Notstand zu reagieren.

---

### ✗ Fehlende externe Expertise

Recruiting kostet Zeit & Nerven.

✅ Lösung: Arbeite mit spezialisierten Recruiting-Experten für Steuerkanzleien – schneller, planbarer, messbar.

---

### ✗ Kein klarer nächster Schritt

Interessenten springen ab.

✅ Lösung: Klare Call-to-Actions: Kurzbewerbung ohne Anschreiben, Erstgespräch, schnelle Rückmeldung.

## Nächste Schritte

# Wann ist Unterstützung sinnvoll?

## 7 Wann ist eine Unterstützung sinnvoll ist – und wann nicht

Professionelle Unterstützung ist **sinnvoll**, wenn:

- Sie keine Zeit haben, sich selbst einzuarbeiten
- Recruiting planbar werden soll
- Ergebnisse nachvollziehbar sein müssen
- Sie Klarheit statt Experimente wollen

Eine Unterstützung ist **nicht** sinnvoll, wenn:

- schnelle Wunder erwartet werden
- kein langfristiges Denken vorhanden ist
- Recruiting nur „mal getestet“ werden soll

## 8 Ein ehrlicher Hinweis zum Schluss

Wenn Sie beim Lesen gemerkt haben:

„Das beschreibt unsere Situation ziemlich genau.“

Dann kann ein kurzes Gespräch sinnvoll sein.

Nicht, um Ihnen etwas zu verkaufen. Sondern um gemeinsam zu prüfen:

- ob externes Recruiting für Ihr Unternehmen aktuell sinnvoll ist
- welcher Kanal zu Ihnen passt
- und ob eine Zusammenarbeit realistisch ist

👉 Hier [kostenfreies Strategiegespräch buchen](#) oder

☎ **direkt anrufen** unter +49 821 79636205

(ohne Verpflichtung, ohne Verkaufsgespräch)