

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.

Positionierung & Arbeitgebermarke

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
Arbeitgeberversprechen

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.

Digitale Präsenz

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 Kanzleihhaber 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.

Storytelling & Wertschätzung

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: Kanzleiinhaber 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: Optimiere 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)