



SPEZIAL-REPORT FÜR STEUERKANZLEI-INHABER

Die 5 kritischen Probleme bei der Gewinnung von Berufsträgern,

wegen denen 9 von 10 Steuerkanzleien keinen qualifizierten Steuerberater finden und deshalb dauerhaft überlastet bleiben

Inklusive konkreter Lösungswege, **wie Steuerkanzleien planbar Berufsträger einstellen.**



In Kooperation mit folgenden Steuerberaterverbänden:



Liebe Leserin, lieber Leser,

wussten Sie, dass bis 2030 rund jede dritte Steuerkanzlei in ihrer heutigen Form nicht mehr existieren wird?

Das zeigen verschiedene Branchenanalysen, unter anderem von DATEV.

Viele Kanzleien mit 10, 20, 50 oder mehr Mitarbeitenden sind strukturell noch immer von wenigen – im schlimmsten Fall sogar von nur einem einzigen Berufsträger – abhängig.

Fällt diese Person aus oder möchte kürzertreten, gerät die gesamte Kanzlei unter Druck, weil nicht ausreichend weitere Steuerberater aufgebaut wurden.

Dieser Gefahr werden sich immer mehr Kanzlei-Inhaber bewusst.

Doch wieso klappt es bei 9 von 10 Steuerkanzleien nicht, einen geeigneten Berufsträger zu finden und für sich zu gewinnen?

Das liegt an 5 gravierenden Problemen, die viele Steuerkanzleien nicht kennen und nicht lösen (**und deshalb auch NIEMALS einen geeigneten Berufsträger finden werden**).

Diese Probleme lauten:

Problem 1: Es gehen schlicht keine qualifizierten Bewerbungen ein, trotz Stellenausschreibungen, Jobportalen und Werbeanzeigen.

Problem 2: Headhunter liefern Profile, aber lösen nicht das eigentliche Grundproblem: Steuerberater zu finden, die fachlich und persönlich passen.

Problem 3: Berufsträger interessieren sich nicht für Sie (Die Kanzlei bietet keinen echten Wechselgrund).

Problem 4: Sie suchen auf den falschen Kanälen, wodurch Sie genau die Steuerberater gar nicht erreichen, die sie eigentlich gewinnen wollen.

Problem 5: Es fehlt ein System, das planbar und kontinuierlich qualifizierte Berufsträger anspricht, sodass die Einstellung nur eine Frage der Zeit ist, statt des Glücks.

Warum diese Spezial-Broschüre für Sie eine PFLICHTLEKTÜRE ist:

Wir zeigen Ihnen für jedes einzelne dieser Probleme die konkrete Ursache und die exakte Lösung.

Außerdem erhalten Sie einen Einblick in unsere Zusammenarbeit mit über 350 Steuerkanzleien. Die meisten davon standen vor genau derselben Herausforderung:

Sie suchten einen angestellten Steuerberater oder Partner und haben es geschafft, diese Position systematisch und planbar zu besetzen. Für sie ist das Thema „Berufsträger-Mangel“ heute kein Dauerproblem mehr, sondern strategisch gelöst.

Dafür nutzen wir aktuell eine ganzheitliche Strategie, die dem Markt bereits 2 bis 3 Jahre voraus ist, in der Praxis funktioniert und speziell auf die Anforderungen von Steuerkanzleien zugeschnitten wurde.

Deshalb erst einmal vorweg: Glückwunsch, dass Sie dieses Dokument vor vielen anderen Kanzleien erhalten haben.

Bevor wir in die 5 größten Probleme bei der Besetzung einer Berufsträger-Position einsteigen, lassen Sie uns kurz klären, was es für Ihre Kanzlei bedeutet, wenn Sie weiterhin so vorgehen wie bisher, denn das sollten Sie auch wissen.

Dazu bitte eine kurze Einschätzung, was bei Ihnen aktuell davon bereits zutrifft (je mehr davon zutrifft, desto dringender sollten Sie handeln).



VIELLEICHT KENNEN SIE SITUATIONEN WIE DIESE:

**KREUZEN SIE GEDANKLICH AN, BEI WELCHEN PUNKTEN SIE
INNERLICH NICKEN MÜSSEN:**

Ihr Team arbeitet dauerhaft am Limit, weil ein weiterer Berufsträger fehlt, aber Sie finden schlicht niemanden, der fachlich und menschlich passt.

Sie lehnen lukrative Mandate ab oder nehmen keine neuen an, weil die Kapazität fehlt.

Digitalisierung, Prozessoptimierung oder strategische Weiterentwicklung bleiben liegen, weil Sie operativ gebunden sind.

Seit Monaten schalten Sie Stellenanzeigen, aber es kommen entweder keine Bewerbungen oder nur Kandidaten, die fachlich oder menschlich nicht passen.

Sie investieren in Headhunter, zahlen fünfstellige Honorare – und bekommen am Ende lediglich Profile, die nicht überzeugen.

Wenn Sie mal Bewerbungen bekommen, dann haben diese eine zu hohe Gehaltsvorstellung.

Sie fragen sich, wer Ihre Kanzlei in 5 bis 10 Jahren führen soll, haben aber heute noch keinen potenziellen Nachfolger aufgebaut.

Und vielleicht haben Sie sich sogar schon gedacht:
„Vielleicht gibt es einfach keine guten Steuerberater mehr auf dem Markt.“

ERKENNEN SIE SICH MINDESTENS IN EINEM DER PUNKTE WIEDER?

Dann sollten Sie diese Spezial-Broschüre auf jeden Fall aufmerksam bis zum Ende lesen.

Vorab, wenn Sie viel probiert haben: ES GIBT HOFFNUNG!

Viele Steuerkanzleien haben inzwischen das Gefühl, dass der Markt leer ist. Anzeigen laufen, Headhunter werden beauftragt und trotzdem bleibt die Resonanz aus. Irgendwann entsteht der Eindruck, es gäbe einfach keine Steuerberater mehr.

Doch die Realität ist eine andere.

Zum 1. Januar 2025 waren deutschlandweit 104.845 Mitglieder bei den Steuerberaterkammern registriert, darunter 88.995 Steuerberater – das zeigt die aktuelle Berufsstatistik der Bundessteuerberaterkammer (BStBK).

Steuerberater sind grundsätzlich vorhanden, jedoch viele davon nicht aktiv auf Jobsuche und reagieren daher nicht auf klassische Stellenanzeigen.

Unsere Erfahrung zeigt: Wenn man die Suche anders angeht, funktioniert es sehr wohl. In den letzten Jahren konnten wir gemeinsam mit unseren Partnerkanzleien über 150 Steuerberater-Stellen besetzen.

Erst vor Kurzem hat eine Kanzlei aus Süddeutschland nach über sechs Monaten ohne passende Bewerbungen wieder einen Steuerberater eingestellt.

Das zeigt ganz klar: Der Markt ist nicht leer. Man muss nur wissen, wie man die richtigen Be-



Stefan Hetsch

Steuerberater, Wirtschaftsprüfer aus Germering, Partner der ETL Hetsch & Kollegen GmbH Steuerberatungsgesellschaft

„Wir waren zunächst überfordert von der Vielzahl an Recruiting-Angeboten und hatten im Alltag kaum die Zeit, uns intensiv damit zu beschäftigen.“

Gleichzeitig blieb unser eigentliches Problem ungelöst: Wir brauchten dringend Fachpersonal und einen weiteren Berufsträger – doch über klassische Wege kamen keine passenden Bewerbungen.

Mit der PG Digital haben wir schließlich einen Dienstleister gefunden, der ein klares System in unsere Steuerbersuchung gebracht hat. So konnten wir in kurzer Zeit passende Gespräche führen und nicht nur mehrere qualifizierte Steuerfachangestellte gewinnen, sondern auch eine neue, jüngere Steuerberaterin, die ab dem 01.07.2026 als Partnerin Teil der Kanzleileitung sein wird.“



Ingrid Rütten

Steuerberaterin aus Pforzheim, Kanzlei-Inhaberin

„Als Inhaberin trägt man die Verantwortung für die Kanzlei oft allein – und genau das kann langfristig zum Risiko werden. Deshalb war für mich klar: Es braucht einen weiteren Berufsträger.

Mir war dabei wichtig, nicht länger einzelne Maßnahmen auszuprobieren, sondern einen klaren, strukturierten Plan zu haben. Genau diese Sicherheit habe ich in der Zusammenarbeit gewonnen.

Innerhalb überschaubarer Zeit konnten wir drei qualifizierte Bewerbungen von Steuerberatern erhalten und einen passenden Berufsträger gewinnen – und ich weiß heute, dass wir diesen Prozess jederzeit wiederholen können.“



Matthias Kleint

*Steuerberater aus München, Partner der W+P Treuhand GmbH
Steuerberatungsgesellschaft,*

„Wir waren ehrlich gesagt frustriert: Anzeigen liefen, Gespräche verliefen im Sande und der Markt schien leer. Auch mit Headhuntern haben wir keine guten Erfahrungen gemacht.

Rückblickend fehlte uns jedoch kein Budget, sondern ein klares, strukturiertes System.
Genau das haben wir in der Zusammenarbeit aufgebaut.

In den vergangenen Jahren konnten wir so mehrere Steuerberater einstellen
– etwas, das zuvor trotz großer Bemühungen nicht funktioniert hat.

Heute wissen wir: Entscheidend ist nicht die einzelne Maßnahme,
sondern ein funktionierendes System.“

ÜBER DIE PG DIGITAL GMBH: Wer hinter dieser Broschüre steht

Die PG Digital GmbH ist seit 2018 auf Steuerkanzleien spezialisiert. Sie hilft Steuerkanzleien und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften nicht nur dabei, planbar Mitarbeiter und Berufsträger

zu gewinnen und neue Mandate zu generieren, sondern auch, Kanzleien so aufzustellen, dass Wachstum, Nachfolge und unternehmerische Freiheit überhaupt möglich werden.

In den vergangenen 7 Jahren haben wir mit **mehr als 350 Steuer- und Wirtschaftsprüfungskanzleien im gesamten deutschsprachigen Raum** zusammengearbeitet. Dabei konnten unsere Partnerkanzleien zahlreiche offene Stellen erfolgreich besetzen, darunter auch viele Positionen auf Berufsträgerebene.

Darüber hinaus arbeiten wir mit **mehreren Steuerberaterverbänden als Kooperationspartner** zusammen und sind regelmäßig als **Fachvortragende auf Branchenevents und Fachmessen** vertreten. Zusätzlich ist unsere Arbeit **TÜV-zertifiziert**, was unsere Prozesse und Qualitätsstandards unabhängig bestätigt.

DIE ERGEBNISSE UNSERER PARTNERKANZLEIEN AUF EINEN BLICK

<p>Zusammenarbeit mit über 350 Steuerkanzleien im deutschsprachigen Raum</p>	<p>Über 10.000 qualifizierte Bewerbungen für Steuerkanzleien generiert</p>	<p>Mehr als 2.700 Positionen erfolgreich besetzt</p>	<p>Über 150 Steuerberater-Stellen besetzt</p>
---	---	---	--

Diese Zahlen zeigen deutlich: Auch in einem angespannten Arbeitsmarkt ist es möglich, qualifizierte Steuerberater zu gewinnen, wenn man weiß, worauf es dabei wirklich ankommt.



In Kooperation mit folgenden Steuerberaterverbänden:



EXKLUSIVER SPEZIAL-BERICHT VORWEG:

Warum sich JETZT entscheidet, welche Kanzlei 2030 noch fortbesteht

Der Steuerberatungsmarkt verändert sich schneller, als vielen bewusst ist. Die Nachfrage ist hoch, gleichzeitig fehlen in immer mehr Kanzleien qualifizierte Fachkräfte und vor allem Berufsträger. Studien zeigen, dass bis 2030 nur noch rund 70 % der Kanzleien in ihrer heutigen Form bestehen werden.

Genau deshalb wird sich in den kommenden Jahren eine zentrale Frage entscheiden: Wer schafft es, rechtzeitig zusätzliche Berufsträger aufzubauen und damit die Zukunft der Kanzlei zu sichern?

DAS EIGENTLICHE PROBLEM BEGINNT FRÜHER, ALS VIELE DENKEN

Viele Steuerkanzlei-Inhaber starten die Suche erst dann, wenn der Druck im Alltag bereits spürbar ist. Wenn Mandate liegen bleiben, die Belastung steigt oder die Nachfolge plötzlich näher rückt.

Genau dann ist die Ausgangssituation jedoch deutlich schlechter, als es auf den ersten Blick scheint.

Denn ein Steuerberater entscheidet sich nicht innerhalb weniger Wochen für einen Wechsel. Er beobachtet, vergleicht, wägt ab und braucht Zeit, um Vertrauen aufzubauen.

Wenn Sie also erst beginnen zu suchen, wenn es dringend wird, sind Sie automatisch im Nachteil.

EIN EINZIGER AUSFALL KANN DAS GESAMTE SYSTEM GEFÄHRDEN

Wenn fachlich, haftungsrechtlich und unternehmerisch alles an einem oder wenigen Berufsträgern hängt, steht und fällt die Stabilität der gesamten Kanzlei mit genau dieser Person.

Fällt diese aus – durch Krankheit, Überlastung oder weil diese kürzer treten möchte – gerät das gesamte System ins Wanken.

DIE BELASTUNG STEIGT UND STRATEGISCHE THEMEN BLEIBEN LIEGEN

Die Folgen zeigen sich im Alltag: steigende Arbeitsbelastung, Wochenendarbeit und ein wachsender Druck im Tagesgeschäft.

Gleichzeitig bleiben wichtige Themen wie Wachstum, Prozesse oder Weiterentwicklung liegen, weil schlicht die Zeit fehlt.

WACHSTUM UND NACHFOLGE STOSSEN AN KLARE GRENZEN

Auch Wachstum ist begrenzt, wenn Sie der einzige Berufsträger sind. Neue Mandate können nur in dem Umfang angenommen werden, wie Sie sie selbst verantworten können.

Hinzu kommt die Nachfolge: Ein geeigneter Berufsträger steht nicht auf Abruf bereit. Vertrauen und Wechselbereitschaft entstehen über Monate oder Jahre, nicht innerhalb weniger Wochen.

WER ZU SPÄT BEGINNT, VERLIERT ZEIT UND OPTIONEN

Genau deshalb darf die Suche kein Notfallprojekt sein. Sie ist eine strategische Aufgabe, die frühzeitig aufgebaut werden muss.

Wer erst startet, wenn der Druck bereits da ist, hat weniger Auswahl, mehr Zeitdruck und eine deutlich höhere Abhängigkeit.

WARUM DIESE BROSCHÜRE FÜR SIE ENTSCHEIDEND IST

Viele dieser Situationen lassen sich vermeiden, wenn man frühzeitig versteht, warum die Steuerberatersuche heute bei so vielen Kanzleien scheitert.

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie, welche 5 kritischen Probleme dahinterstecken und wie Sie diese vermeiden, um in den kommenden Monaten tatsächlich einen passenden Steuerberater für Ihre Kanzlei zu gewinnen.

WARUM 9 VON 10 STEUERKANZLEIEN KEINEN QUALIFIZIERTEN STEUERBERATER FINDEN WERDEN

Lassen Sie uns offen sprechen: Die meisten Steuerkanzleien werden auch in den kommenden Jahren keinen passenden Berufsträger finden. Nicht, weil es grundsätzlich keine Steuerberater gibt, sondern weil die meisten Steuerkanzleien erhebliche Probleme bei der Gewinnung von Steuerberatern haben. Und das ist auch nicht verwunderlich.

Denn häufig wird vorgegangen wie vor 15 oder 20 Jahren. Es werden Anzeigen geschaltet oder Headhunter beauftragt, teilweise mit Honoraren von 30 bis 35 Prozent des Jahresgehalts. Eine Kanzlei aus München investierte rund 50.000 Euro und erhielt am Ende lediglich ein Vorstellungsgespräch, ohne Einstellung. Das lohnt sich natürlich nicht.

Da kommt man schnell auf den Gedanken, der Markt sei leer.

Aber wenn der Markt tatsächlich „leer“ wäre, wie konnte dann die LEINEMANN Steuerberatungsgesellschaft (GbR) aus Hamburg innerhalb von neun Monaten sechs Bewerbungen erhalten und eine passende Steuerberaterin gewinnen?

Wie gelang es DONHAUSER & Partner mbB Steuerberater aus der Oberpfalz, trotz ländlicher Lage innerhalb von drei Jahren zehn Mitarbeitende aufzubauen, darunter drei Berufsträger und einen neuen Partner?

Oder weshalb konnte eine Steuerkanzlei aus Remscheid (NRW) nach zuvor erfolgloser Suche über die Stellenbörse der Steuerberaterkammer und Jobportale einen jungen Steuerberater als Nachfolger gewinnen?

Diese Beispiele zeigen: Erfolgreiche Besetzungen sind möglich, selbst unter schwierigen Marktbedingungen. Entscheidend ist, wie die Suche strategisch aufgebaut wird und ob sie als unternehmerische Kernaufgabe verstanden wird.

Die eigentliche Frage lautet daher nicht, ob es noch geeignete Steuerberater gibt.

Entscheidend ist, warum es bei so vielen Kanzleien nicht funktioniert und weshalb selbst teure Headhunter das grundlegende Problem häufig nicht lösen.

Genau das betrachten wir im nächsten Abschnitt.

PROBLEM 1:

SIE ERREICHEN DIE FALSCHEN STEUERBERATER

SELBST-CHECK: Warum gehen keine qualifizierten Bewerbungen ein?

Beantworten Sie die folgenden Punkte ehrlich.

Wenn Sie mehrere Aussagen mit „Ja“ beantworten, liegt hier sehr wahrscheinlich die Ursache.

Sie setzen überwiegend auf Stellenanzeigen oder Headhunter

Sie erreichen kaum angestellte Steuerberater

Bewerbungen sind meist fachlich ungeeignet

Gute Kandidaten liegen finanziell außerhalb des vorgesehenen Rahmens.

Zwischen Maßnahmen passiert oft lange nichts

Ihre Kanzlei ist im Markt kaum sichtbar

DIE UNBEQUEME WAHRHEIT

Wenn Sie sich hier wiederfinden, liegt das Problem nicht am Markt.

Das Problem ist, dass **die richtigen Steuerberater Ihre Kanzlei gar nicht wahrnehmen.**

DIE WAHRE URSACHE

Viele Kanzleien haben bereits einiges ausprobiert. Anzeigen auf Jobportalen, Einträge bei der Kammer oder Gespräche mit Headhuntern. Und hin und wieder geht auch eine Bewerbung ein.

Das Ergebnis ist jedoch fast immer gleich: Die meisten Kandidaten passen fachlich nicht oder es kommt trotz Gesprächen zu keiner Einstellung.

Der Grund dafür ist einfach: Steuerberater bewerben sich nicht aktiv.

Sie arbeiten in stabilen Positionen, verdienen gut und tragen Verantwortung. Selbst wenn sie unzufrieden sind, gehen sie nicht auf Jobportale und reagieren selten auf klassische Anzeigen.

Genau deshalb erreichen diese Maßnahmen vor allem Arbeitssuchende. Die wirklich passenden (guten) Steuerberater bleiben davon unberührt.

WIE WIR DIESES PROBLEM LÖSEN

Der entscheidende Unterschied liegt darin, wie Sie diese Zielgruppe überhaupt erreichen. Statt darauf zu warten, dass Bewerbungen eingehen, wird Ihre Kanzlei gezielt bei den Steuerberatern sichtbar gemacht, die aktuell vielleicht noch in einer anderen Kanzlei arbeiten, aber unzufrieden sind und liebend gern zu Ihnen wechseln würden.

Wie DONHAUSER & Partner wieder qualifizierte Bewerbungen erhielt

Die Kanzlei DONHAUSER & Partner stand vor einer typischen Situation. Die Arbeitsbelastung stieg, gleichzeitig blieben qualifizierte Bewerbungen aus und weiteres Wachstum war kaum möglich.

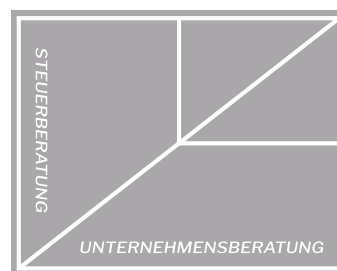
Trotz verschiedener Maßnahmen zeigte sich immer wieder das gleiche Bild:

Gute Steuerberater bewerben sich nicht über klassische Wege.

Erst durch ein strukturiertes, strategisches Vorgehen wurde die Kanzlei gezielt bei passenden Kandidaten sichtbar gemacht. Dadurch entstanden wieder konkrete Gespräche mit geeigneten Berufsträgern.

Innerhalb von drei Jahren wurden zehn Mitarbeitende aufgebaut, darunter drei Berufsträger sowie ein zusätzlicher Partner. Die Kanzlei wurde spürbar entlastet und konnte sich wieder stärker auf strategische Themen und weiteres Wachstum konzentrieren

Das zeigt: Der Markt ist nicht leer. Entscheidend ist, ob Ihre Kanzlei für die richtigen Steuerberater sichtbar wird.



PROBLEM 2:

HEADHUNTER LIEFERN PROFILE, ABER LÖSEN NICHT DAS EIGENTLICHE GRUNDPROBLEM

Vielen Kanzleien geht es wie folgt:

- » Sie haben bereits einen oder mehrere Headhunter beauftragt
- » Sie haben dafür ein fünfstelliges Honorar gezahlt
- » Sie erhalten Profile, führen Gespräche, stellen aber niemanden ein
- » Trotz Headhunter bleibt die Position seit Monaten unbesetzt

DIE ENTSCHIEDENDE ERKENNTNIS

Wenn Sie einen oder mehrere Punkte angekreuzt haben, liegt das Problem meist nicht beim Headhunter selbst.

Das eigentliche Problem ist, dass Ihre Kanzlei für Steuerberater noch keine klare Wechselperspektive darstellt.

Ein Headhunter kann Kontakte herstellen. Er kann jedoch nicht ersetzen, was vorher fehlen muss: eine attraktive Positionierung und eine überzeugende Perspektive.

Solange diese Grundlage nicht klar erkennbar ist, bleibt auch die Zusammenarbeit mit Headhuntern häufig ohne Ergebnis.

DIE WAHRE URSACHE FÜR DIESES PROBLEM

Viele Kanzleien wenden sich an Headhunter, wenn Stellenanzeigen keine Ergebnisse bringen. Die Erwartung ist klar: Jetzt soll endlich Bewegung in die Suche kommen.

Sie erhalten Profile, führen Gespräche und investieren Zeit, doch am Ende bleibt die Position trotzdem unbesetzt.

Der Grund ist einfach: Ein Headhunter verändert nicht, wie Ihre Kanzlei im Markt wahrgenommen wird.

Für einen Steuerberater ist ein Wechsel eine weitreichende Entscheidung. Ohne klare Perspektive und echten Mehrwert reicht ein Kontakt allein nicht aus.

So bleibt das eigentliche Problem bestehen, nur dass zusätzlich Zeit und hohe Kosten entstanden sind.

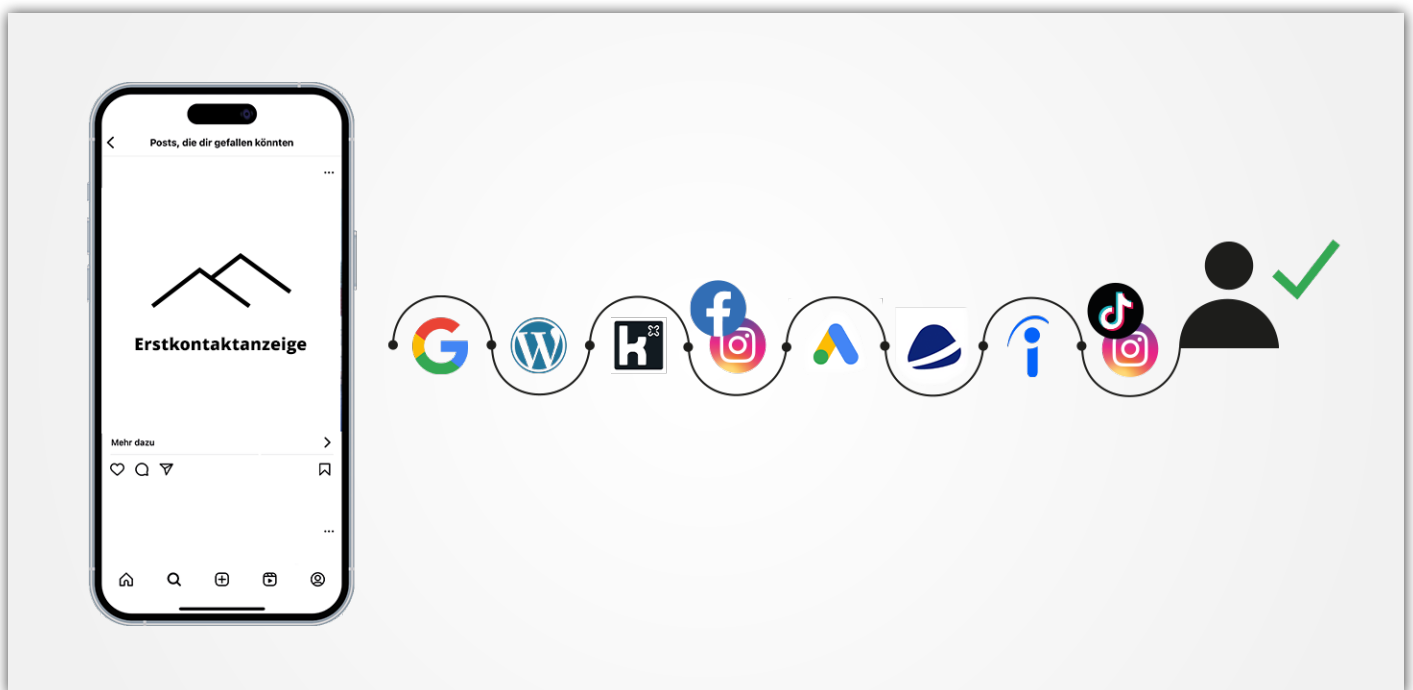
WIE WIR DIESES PROBLEM LÖSEN

Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass wir nicht nur Kontakte herstellen. Zunächst sorgen wir dafür, dass Ihre Kanzlei für Steuerberater überhaupt als interessante Option wahrgenommen wird.

Dafür wird klar herausgearbeitet, welche Rolle ein neuer Berufsträger in Ihrer Kanzlei übernehmen kann und welche Perspektiven sich daraus entwickeln können.

Anschließend wird Ihre Kanzlei gezielt bei passenden Steuerberatern sichtbar gemacht. Diese Sichtbarkeit entsteht nicht einmalig, sondern über mehrere Kontaktpunkte hinweg.

So entsteht Vertrauen und Interesse, bevor überhaupt ein Gespräch stattfindet. Genau dadurch melden sich nicht nur mehr Steuerberater, sondern vor allem diejenigen, die ernsthaft über einen Wechsel nachdenken.



PROBLEM 3:

BERUFSTRÄGER INTERESSIEREN SICH NICHT FÜR SIE (Die Kanzlei bietet keinen echten Wechselgrund)

DIE WAHRE URSACHE FÜR DIESES PROBLEM

Viele Kanzleien suchen einen Steuerberater und formulieren dafür eine klassische Stellenanzeige. Darin stehen Aufgaben, Anforderungen und ein Gehalt. Genau so, wie man es bei jeder anderen Position im Team tun würde.

Für einen Berufsträger funktioniert dieses Vorgehen jedoch selten. Ein angestellter Steuerberater befindet sich meist in einer stabilen Position, verdient gut und trägt Verantwortung. Ein Wechsel ist für ihn immer mit Risiko verbunden.

Deshalb stellt sich ein Steuerberater bei jeder Anfrage automatisch eine einfache Frage: Warum sollte ich wechseln?

Wenn diese Frage nicht klar beantwortet wird, entsteht kein echtes Interesse. Dann wirkt die Kanzlei wie viele andere auch und es gibt keinen überzeugenden Grund, die eigene sichere Position aufzugeben.

Genau deshalb laufen viele Suchmaßnahmen ins Leere. Nicht weil Steuerberater fehlen, sondern weil kein klarer Wechselgrund erkennbar ist.

WIE WIR DIESES PROBLEM LÖSEN

Der erste Schritt besteht darin, herauszuarbeiten, welche Rolle ein neuer Berufsträger in Ihrer Kanzlei tatsächlich übernehmen kann. Dabei geht es nicht nur um Aufgaben, sondern vor allem um Perspektive.

Ein Steuerberater interessiert sich für Entwicklungsmöglichkeiten, unternehmerische Verantwortung und langfristige Perspektiven. Genau diese Punkte müssen klar formuliert und sichtbar gemacht werden.

Darauf aufbauend wird Ihre Kanzlei gezielt positioniert. Es wird deutlich gemacht, warum ein Wechsel zu Ihrer Kanzlei ein echter Entwicklungsschritt sein kann.

Wenn Rolle, Perspektive und Zukunftsaussichten klar erkennbar sind, verändert sich auch die Wahrnehmung im Markt. Steuerberater beginnen, Ihre Kanzlei ernsthaft als Option zu betrachten.

Wie Falentin Döring Bangert Kiechle dadurch einen Nachfolger gewinnen konnte

Die Kanzlei Falentin Döring Bangert Kiechle in Nordrhein-Westfalen stand vor einem akuten Nachfolgethema. Trotz verschiedener Maßnahmen über Kammer und Jobportale blieb die Suche nach einem passenden Steuerberater zunächst erfolglos.

Erst als die Rolle eines zukünftigen Berufsträgers klar definiert und die Perspektive der Kanzlei deutlich kommuniziert wurde, änderte sich die Situation.

Ein junger Steuerberater konnte als Nachfolger gewonnen werden. Zusätzlich wurden weitere Fachkräfte aufgebaut und die langfristige Stabilität der Kanzlei gesichert.

Dieses Beispiel zeigt, dass Steuerberater durchaus wechselbereit sein können. Entscheidend ist, ob diese erkennen, dass ein Wechsel zu Ihrer Kanzlei einen echten nächsten Schritt darstellt.



PROBLEM 4:

SIE SUCHEN AUF DEN FALSCHEN KANÄLEN UND IN DER FALSCHEN ART UND WEISE

SELBSTCHECK: SUCHEN SIE AUF DEN FALSCHEN KANÄLEN?

Beantworten Sie die folgenden Aussagen ehrlich mit Ja oder Nein.

Sie verlassen sich hauptsächlich auf Stellenanzeigen auf Jobportalen.

Sie hoffen auf Empfehlungen aus dem Bekanntenkreis oder aus dem Netzwerk.

Sie haben schon einmal eine Anzeige im Kammerblatt oder Amtsblatt geschaltet.

Sie posten gelegentlich einen Beitrag auf LinkedIn oder Social Media, aber ohne klare Strategie.

Sie nutzen immer wieder dieselben Maßnahmen, weil Sie es schon immer so gemacht haben.

Sie wissen nicht genau, auf welchen Plattformen Steuerberater tatsächlich unterwegs sind.

Sie erreichen mit Ihren Maßnahmen hauptsächlich aktive Bewerber, aber kaum etablierte Berufsträger.

Ihre Kanzlei wird von potenziellen Steuerberatern im Alltag kaum wahrgenommen.

Wenn Sie ehrlich sind, wissen Sie nicht genau, wie ein Steuerberater überhaupt auf Sie aufmerksam werden soll.

Die entscheidende Erkenntnis

Wenn Sie mehrere dieser Punkte mit Ja beantwortet haben, suchen Sie sehr wahrscheinlich auf den falschen Kanälen oder auf die falsche Weise.

Die meisten Steuerberater sind nicht aktiv auf Jobsuche. Sie lesen keine Stellenanzeigen und reagieren selten auf klassische Recruitingmaßnahmen.

Wer diese erreichen will, muss dort sichtbar sein, wo sie sich tatsächlich aufhalten – und zwar mit einer klaren Strategie und wiederkehrenden Kontaktpunkten.

WIE WIR DIESES PROBLEM LÖSEN

Der entscheidende Unterschied liegt nicht nur im Kanal, sondern im gesamten Vorgehen. Statt auf einzelne Maßnahmen zu setzen, wird Ihre Kanzlei strategisch dort sichtbar gemacht, wo sich Steuerberater tatsächlich bewegen.

Das bedeutet, dass Ihre Kanzlei über mehrere Plattformen hinweg präsent ist und wiederholt wahrgenommen wird. Nicht mit austauschbaren Stellenanzeigen, sondern mit klaren Botschaften, die Interesse wecken und einen echten Wechselgrund vermitteln.

So entstehen über Wochen hinweg mehrere Kontaktpunkte. Ein Steuerberater nimmt Ihre Kanzlei wahr, beginnt sich damit zu beschäftigen und entwickelt Schritt für Schritt Interesse an einem Gespräch.

PROBLEM 5:

ES FEHLT EIN GANZHEITLICHES, NACHHALTIGES SYSTEM, DAS PLANBAR UND KONTINUIERLICH QUALIFIZIERTE BERUFSTRÄGER ANSPRICHT

SELBSTCHECK:

FEHLT IHNEN EIN KLARES SYSTEM FÜR DIE STEUERBERATERSUCHE?

Beantworten Sie die folgenden Aussagen ehrlich mit Ja oder Nein.

Sie probieren immer wieder einzelne Maßnahmen aus (Anzeige, Headhunter, Empfehlung), aber ohne übergeordneten Plan.

Ihre Maßnahmen laufen unregelmäßig und werden häufig wieder gestoppt, wenn kurzfristig nichts passiert.

Sie haben keinen klaren Prozess, wie aus Aufmerksamkeit ein Gespräch mit einem Steuerberater entsteht.

Ihre Kanzlei ist nicht dauerhaft sichtbar, sondern nur punktuell, wenn gerade gesucht wird.

Sie wissen nicht genau, wie viele Kontaktpunkte ein Steuerberater braucht, bevor er sich mit einem Wechsel beschäftigt.

Wenn eine Maßnahme nicht sofort funktioniert, wechseln Sie schnell zur nächsten.

Sie können nicht klar erklären, wie ein potenzieller Berufsträger Schritt für Schritt auf Ihre Kanzlei aufmerksam wird.

Ihre Suche hängt stark davon ab, dass sich zufällig jemand meldet.

DIE ENTSCHIEDENDE ERKENNTNIS:

Wenn Sie einen oder mehrere dieser Punkte mit "Ja" beantworten mussten, fehlt ein strukturierter, kontinuierlicher Prozess, der dafür sorgt, dass Ihre Kanzlei dauerhaft bei den richtigen Berufsträgern sichtbar ist und regelmäßig qualifizierte Gespräche entstehen.

WIE WIR DIESES PROBLEM LÖSEN

Der entscheidende Unterschied liegt in einem ganzheitlichen, strukturierten System. Dabei greifen Positionierung, Sichtbarkeit und Gesprächsführung ineinander und sorgen dafür, dass Ihre Kanzlei kontinuierlich bei passenden Berufsträgern präsent ist.

Statt einzelner Maßnahmen entsteht eine planbare Strategie. Ihre Kanzlei wird regelmäßig dort sichtbar, wo Steuerberater tatsächlich unterwegs sind, und vermittelt klar, warum ein Wechsel ein sinnvoller nächster Schritt sein kann.

So entstehen über einen längeren Zeitraum mehrere Kontaktpunkte. Interesse wächst, Vertrauen entsteht und aus einer ersten Wahrnehmung entwickelt sich Schritt für Schritt ein konkretes Gespräch.

Wie die LEINEMANN Steuerberatungsgesellschaft mit einem ganzheitlichen System eine Steuerberaterin gewinnen konnte

Die LEINEMANN Steuerberatungsgesellschaft stand vor einer strategischen Herausforderung. Die Kanzlei wollte einen Steuerberater einstellen, um langfristig stabil und breiter aufgestellt zu sein. Gleichzeitig gingen über klassische Wege wie Jobportale oder Kammeranzeigen kaum passende Bewerbungen ein.

Die Kanzlei entschied sich deshalb, die Suche nicht länger über einzelne Maßnahmen zu steuern. Stattdessen wurde ein ganzheitliches System aufgebaut, bei dem Positionierung, Sichtbarkeit und gezielte Ansprache ineinandergreifen.

Dadurch wurde die Kanzlei kontinuierlich bei passenden Berufsträgern präsent, statt nur punktuell durch einzelne Anzeigen wahrgenommen zu werden. Schritt für Schritt entstanden Gespräche mit Steuerberatern, die zuvor gar nicht aktiv auf Jobsuche waren.

Innerhalb von neun Monaten gingen mehrere qualifizierte Bewerbungen ein. Nach mehreren Gesprächen konnte schließlich eine passende Steuerberaterin gewonnen werden.

Damit wurde nicht nur eine Schlüsselposition besetzt. Die Kanzlei hat sich personell breiter aufgestellt und die Abhängigkeit von einzelnen Berufsträgern deutlich reduziert.

LEINEMANN

STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT



ÜBERRASCHENDE ERKENNTNIS:

DIESE FÜNF PROBLEME HÄNGEN MITEINANDER ZUSAMMEN

Auf den ersten Blick wirken diese fünf Probleme wie einzelne Herausforderungen. In der Praxis treten sie jedoch fast immer gemeinsam auf und verstärken sich gegenseitig.

Viele Kanzleien beginnen mit Stellenanzeigen, weil keine Bewerbungen eingehen. Bleibt die Resonanz aus, wird häufig ein Headhunter eingeschaltet. Wenn auch das nicht zum gewünschten Ergebnis führt, entsteht schnell der Eindruck, der Markt sei schlicht leer.

Doch in Wirklichkeit liegt das Problem meist tiefer.

DER TYPISCHE KREISLAUF IN VIELEN KANZLEIEN

Keinen Berufsträger zu finden, liegt selten an einem einzelnen Problem. In den meisten Fällen greifen mehrere Probleme ineinander und verstärken sich gegenseitig.

Es gehen kaum Bewerbungen ein



es werden Anzeigen oder Headhunter ausprobiert



die Maßnahmen bleiben erfolglos



die Suche wird wieder pausiert

und einige Monate später beginnt alles von vorn.

Viele Kanzleien drehen sich so über Jahre im Kreis, ohne die eigentliche Ursache zu lösen. Es wird eine neue Anzeige geschaltet, ein anderer Headhunter beauftragt oder zwischendurch eine weitere Maßnahme ausprobiert. Kurzzeitig entsteht vielleicht Bewegung, doch die grundlegenden Probleme bleiben bestehen.

WARUM EINZELMASSNAHMEN DAS PROBLEM NICHT LÖSEN

Genau deshalb greifen Einzelmaßnahmen oft zu kurz. Sie können den Kreislauf kurzfristig unterbrechen, lösen jedoch nicht die strukturellen Ursachen, die dazu führen, dass am Ende trotzdem kein passender Berufsträger gefunden wird.

Kanzleien, denen es gelingt, Steuerberater zu gewinnen, gehen deshalb anders vor. Sie betrachten die Steuerberatersuche nicht als einzelne Maßnahme, sondern als strategischen Gesamtprozess, bei dem Positionierung, Sichtbarkeit und Gesprächsführung ineinandergreifen.

DER ENTSCHEIDENDE UNTERSCHIED ERFOLGREICHER KANZLEIEN

Erst wenn diese fünf Probleme ganzheitlich gelöst werden, entsteht echte Planbarkeit. Dann wird aus einer zufälligen Suche ein strukturiertes Vorgehen, das Schritt für Schritt zu qualifizierten Gesprächen und schließlich zur Einstellung eines passenden Berufsträgers führt.

Wie ein solches Vorgehen konkret aussehen kann, zeigen wir Ihnen in der nächsten Sektion. Dort stellen wir das **praxisbewährte System** vor, mit dem unsere Partnerkanzleien regelmäßig qualifizierte Gespräche mit Steuerberatern führen und schließlich passende Berufsträger für ihre Kanzlei gewinnen.

DAS SYSTEM, MIT DEM KANZLEIEN HEUTE PLANBAR BERUFSTRÄGER GEWINNEN

Nachdem Sie die fünf zentralen Probleme gesehen haben, stellt sich die entscheidende Frage: **Wie lässt sich dieser Kreislauf durchbrechen?**

Kanzleien, denen es gelingt, Steuerberater zu gewinnen, verlassen sich nicht auf einzelne Maßnahmen. Sie arbeiten mit einem strukturierten, ganzheitlichen System, bei dem mehrere Bausteine ineinandergreifen.

1) Strategische Analyse von Kanzlei und Region

Am Anfang steht eine genaue Analyse Ihrer Kanzlei und Ihres Umfelds. Dabei betrachten wir Struktur, Region und Entwicklungsperspektiven und gleichen diese mit den Interessen und Erwartungen von Berufsträgern ab.

Durch unsere Erfahrung aus der Zusammenarbeit mit hunderten Kanzleien wissen wir sehr genau, welche Faktoren für Steuerberater in unterschiedlichen Regionen tatsächlich entscheidend sind.

2) Klare Positionierung und Wechselgründe

Auf dieser Grundlage wird die Kanzlei strategisch positioniert. Das Ziel ist es, echte Wechselgründe herauszuarbeiten und klar zu kommunizieren, warum ein Wechsel zu Ihrer Kanzlei für einen Berufsträger sinnvoll sein kann.

Daraus entstehen präzise Botschaften, die genau auf die Interessen der Kandidaten abgestimmt sind, die Sie erreichen möchten.

3) Ganzheitliche Sichtbarkeit

Im nächsten Schritt wird Ihre Kanzlei gezielt auf den Plattformen sichtbar gemacht, auf denen sich die passenden Steuerberater tatsächlich bewegen.

Dabei geht es nicht um einzelne Posts oder Anzeigen, sondern um eine **kontinuierliche Präsenz**, die über mehrere Kontaktpunkte hinweg Vertrauen aufbaut und überzeugt.

4) Mentale Verfügbarkeit bei Berufsträgern

Ein wichtiger Effekt dabei ist die sogenannte **mentale Verfügbarkeit**.

Ein Beispiel: Wenn Sie an Steuersoftware denken, fällt Ihnen sicherlich sofort eine ein. Bei vielen ist das **DATEV**. Wenn Sie an eine Taschentücher-Marke denken, fällt Ihnen sicherlich ebenfalls eine ein. Bei den meisten ist das "Tempo". Das ist kein Zufall, sondern mentale Verfügbarkeit.

Genau dieses Prinzip lässt sich auch auf die Steuerbersuchung übertragen. Durch wiederkehrende Sichtbarkeit, mit den richtigen Botschaften auf den richtigen Kanälen zur richtigen Zeit, bleibt Ihre Kanzlei bei den richtigen Berufsträgern im Gedächtnis.

Sobald der Wunsch nach einem Wechsel entsteht, gehört Ihre Kanzlei zu den ersten, die in Betracht gezogen werden.

5) Von Sichtbarkeit zu Gesprächen

Die Suche hängt dann nicht mehr vom Zufall ab, sondern entwickelt sich Schritt für Schritt zu einem planbaren Prozess, der regelmäßig zu qualifizierten Gesprächen und schließlich zur Einstellung eines passenden Steuerbersuchung führt.

WARUM DIESE BAUSTEINE ZUSAMMENGEHÖREN

Wichtig ist dabei: Diese Bausteine funktionieren **nicht isoliert voneinander**. Entscheidend ist, dass sie ineinandergreifen und ein stimmiges Gesamtbild ergeben.

Die Analyse der Kanzlei, eine klare Positionierung, gezielte Sichtbarkeit und der Aufbau mentaler Verfügbarkeit müssen zusammenpassen. Erst wenn diese Elemente aufeinander abgestimmt sind, entsteht ein rundes System, das bei Berufsträgern Vertrauen aufbaut und zu echten Gesprächen führt.

Genau hier liegt der Unterschied zu vielen klassischen Maßnahmen, die Sie vielleicht bereits erfolglos probiert haben.

Häufig wird nur ein einzelner Baustein umgesetzt, etwa eine Anzeige geschaltet oder ein Headhunter beauftragt. Ohne ein abgestimmtes Gesamtsystem bleibt die Wirkung jedoch begrenzt.

Deshalb funktioniert die Steuerberatersuche bei vielen Kanzleien nicht planbar. Es fehlt ein **bewährtes, ganzheitliches Vorgehen**, bei dem alle Bausteine sinnvoll miteinander verbunden sind.

Ein solches System ist heute jedoch nahezu unabdingbar geworden. Nicht nur, um Berufsträger zu gewinnen, sondern zunehmend auch, um qualifizierte **Steuerfachangestellte oder Fachkräfte** für die eigene Kanzlei zu finden.

WORAUF ES JETZT WIRKLICH ANKOMMT

Sie haben gesehen, warum viele Steuerkanzleien keinen Berufsträger finden.

Das Problem ist: Die meisten behandeln die Suche wie eine Aufgabe, die man bei Bedarf startet. In Wirklichkeit ist es eine strategische Entscheidung, die über Entlastung, Wachstum und Nachfolge entscheidet.

Solange der Alltag noch funktioniert, wird das Thema oft aufgeschoben. Sobald es dann ernst wird, ist es zu spät.

Ein Steuerberater entscheidet nicht von heute auf morgen. Wenn Sie erst suchen, wenn der Druck da ist, haben Sie weniger Auswahl und müssen Kompromisse eingehen.

Wer zu spät startet, gerät unter Druck und wird abhängig.

NUN SIND SIE DRAN - IHRE MÖGLICHKEITEN:

1) Sie nehmen das hier alles zur Kenntnis, doch machen so weiter wie bisher

Obwohl Sie das nun alles wissen, lassen Sie alles, wie es ist, und hoffen, dass sich im richtigen Moment eine Lösung ergibt. Viele Steuerkanzlei-Inhaber gehen diesen Weg, bis sie feststellen, dass Zeit und Spielraum knapper sind als gedacht und gefährden damit die Zukunft ihrer Kanzlei.

2) Sie wollen Ihre Kanzlei zukunftssicher aufstellen

Sie schaffen jetzt Klarheit über Ihre tatsächliche Ausgangssituation, analysieren Ihre Position im Markt und prüfen, welche Schritte sinnvoll sind, um planbar ein ganzheitliches System aufzubauen, mit dem Sie bei Bedarf zeitnah einen Steuerberater einstellen können.

IHRE ENTSCHEIDUNG

Die Entscheidung liegt jetzt bei Ihnen.

Sie können alles so lassen, wie es ist. Dann wird sich auch nichts verändern. Die Position bleibt offen, die Belastung steigt weiter und das Thema wird Sie auch in den nächsten Monaten begleiten.

Oder Sie gehen das Thema jetzt aktiv an.

Sprechen Sie mit uns und lassen Sie uns gemeinsam auf Ihre Situation schauen. Im besten Fall zeigen wir Ihnen einen klaren Weg, wie Sie einen oder mehrere passende Berufsträger gewinnen. Im schlechtesten Fall haben Sie endlich Gewissheit, warum es bisher nicht funktioniert hat.

Selbst diese Klarheit fehlt den meisten Kanzleien.

Und ohne Klarheit wird weiter ausprobiert, weiter gehofft und weiter Zeit und Geld verloren. Mit Klarheit wissen Sie, was zu tun ist und was nicht.

Sie können also nur gewinnen.

Nutzen Sie die Möglichkeit, solange Sie noch Handlungsspielraum haben und nicht erst dann, wenn Sie handeln müssen.

Vereinbaren Sie jetzt Ihr kostenfreies Gespräch unter: www.pg-digital.de/analyse

