



Wie eine mittelständische Steuerkanzlei durch modernes Recruiting und Digitalisierung Effizienz, Attraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit steigern konnte

AUSANGSSITUATION

Ein Steuerbüro betreut rund 650 Mandanten – überwiegend kleine und mittelständische Unternehmen sowie Selbstständige. Das Team bestand aus 12 Mitarbeitenden, darunter drei Steuerberater:innen und mehrere Steuerfachangestellte.

Vor Beginn der Zusammenarbeit zeigte sich ein komplexes Problemfeld:

- Veraltete Arbeitsprozesse: 60 % der Mandanten reichten Belege in Papierform ein, Lohn- und Finanzbuchhaltung wurden teilweise noch manuell erledigt, Excel ersetzte moderne Steuer-Tools.
- Hohe Arbeitsbelastung: Insbesondere während der Steuererklärungssaison fielen viele Überstunden an; die Stimmung im Team litt unter den ineffizienten Abläufen.
- Recruiting-Herausforderungen: Offene Stellen für Steuerfachangestellte und Lohnbuchhalter:innen konnten trotz klassischer Stellenausschreibungen über Monate hinweg nicht besetzt werden.
- Fehlendes Employer Branding: Die Kanzlei wurde von Bewerbern als „altmodisch“ wahrgenommen und hatte Schwierigkeiten, junge Fachkräfte anzuziehen.

Ohne externe Unterstützung drohten Überlastung, steigende Fluktuation und Wettbewerbsnachteile gegenüber moderneren Kanzleien.

UNSERE LÖSUNG

Um den Herausforderungen zu begegnen, entwickelten wir gemeinsam mit der Kanzleileitung einen dreiphasigen Beratungsansatz, der Recruiting, Digitalisierung und Change Management parallel vorantrieb.

1. Analyse & Strategieworkshop

- Interviews mit allen Mitarbeitenden, um Probleme und digitale Lücken zu identifizieren
- Analyse der Mandantenstruktur, Arbeitslast und interner Prozesse

2. Recruiting & Employer Branding

- Erstellung moderner, authentischer Stellenanzeigen mit Fokus auf Teamkultur und Entwicklungschancen
- Aufbau einer Karriereseite zur besseren Präsentation der Arbeitgebermarke
- Einsatz von Active Sourcing über LinkedIn, Xing und spezialisierte Steuer-Portale
- Einführung eines Bewerbermanagementsystems, um Transparenz und Schnelligkeit im Auswahlprozess zu gewährleisten

3. Digitalisierung der Kanzlei

- Empfehlung zur Umstellung auf digitale Belegerfassung mit DATEV Unternehmen Online
- Einführung eines papierlosen Dokumentenmanagement-Systems (DMS)
- Empfehlungen für Schulungen für Mitarbeitende zu neuen Tools und digitalen Workflows
- Change-Management-Coaching für die Kanzleileitung, um Veränderungen nachhaltig zu verankern

4. Besonders bemerkenswert:

- Alle offenen Positionen wurden innerhalb von vier Monaten erfolgreich besetzt.
- Durch die Digitalisierung konnten 20 % mehr Mandanten betreut werden – ohne zusätzliches Personal.
- Überstunden reduzierten sich deutlich, wodurch die Mitarbeiterzufriedenheit spürbar anstieg.
- Digitalisierung ist ein Kulturwandel: Der Erfolg hängt nicht allein von den Tools ab, sondern von der aktiven Einbindung des Teams.
- Employer Branding ist entscheidend: Steuerkanzleien müssen ihre Kultur sichtbar machen, um Fachkräfte anzuziehen.
- Schrittweise Veränderungen minimieren Widerstände: Kleine, klar priorisierte Schritte erleichtern die Akzeptanz im Team.

DAS ERGEBNIS

Eine moderne, digital aufgestellte Steuerkanzlei mit motiviertem Team, die neue Fachkräfte gewinnt, Mandanten schneller betreut und ihre Attraktivität als Arbeitgeber nachhaltig steigert.