



Handbuch 2025:

**11 Hebel, die jeder
Banken-Personaler
kennen muss:**

**Firmenkundenberater (m/w/d)
mit echtem Interesse gewinnen.**

**Ohne im Recruiting-Chaos
zerrieben zu werden.**

Herzlich willkommen!

Schön, dass Sie sich dieses Handbuch heruntergeladen haben.

Ich habe dieses für Sie erstellt, damit es Ihnen ab sofort ein treuer Begleiter beim Recruiting von Firmenkundenberatern (m/w/d) ist.

Nehmen Sie sich die folgenden Punkte immer zur Hand, wenn sie relevant für Sie sind.

Top-Firmenkundenberater (m/w/d) gewinnen, ohne hohen Zeitaufwand?

Weil der Fachkräftemangel im Firmenkundengeschäft nicht nur das Geschäft ausbremst, sondern auch HR-Teams unter **zunehmendem Druck** setzt.

Sie erreichen endlich **mehr passende Bewerbungen** – ohne Ghosting, ohne Admin-Overload – wenn Sie die 11 Hebel in diesem Handbuch beachten.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Erfolg beim Anwenden!

Sophia Röpke



Sophia Röpke

Gründerin, hrConnectum GmbH

Über 2000 Kunden profitieren von 10+ Jahren Recruiting-Erfahrung und generieren regelmäßig Top-Bewerbungen. Dieses Handbuch enthält wertvolle Erkenntnisse daraus.

Die Richtigen erreichen

1

Verzichten Sie auf klassische Jobbörsen

2024 wurden über 35.000 Firmenkundenberater:innen per Anzeige gesucht. Ihre Vakanz muss herausstechen! Die Zielgruppe nutzt selten Stepstone. Nutzen Sie stattdessen bankspezifische Fachnetzwerke und z.B. LinkedIn-Gruppen.

2

Analysieren Sie Top-Kandidaten rückwärts

Wer waren Ihre besten Bewerber der letzten 12 Monate? Leiten Sie daraus Trigger-Plattformen, Interessen und Aktivitätszeiten ab. Kennen Sie Ihre Zielgruppe besser als Ihre Wettbewerber?

3

Achten Sie auf Reaktionszeiten im Prozess.

Lange Antwortzeiten kosten Kandidaten. Idealerweise sollten Kandidat:innen bei Fragen nicht länger als **12h** warten. Sie zeigen damit: Dieser Kontakt ist Ihnen wirklich wichtig.

Wer waren die besten Bewerber der letzten 12 Monate?

	Trigger-Plattformen	Interessen	Aktivitätszeiten
Julia	 LinkedIn	✓ Banking	✓ Abend
Daniel	 Xing	✓ Fintech	
Ben			

Sprache, die bewegt

4

Schreiben Sie, wie Ihr Fachbereich spricht.

Fachwissen ein Indiz für einen guten Recruiter. Nutzen Sie die Sprache des Fachbereichs. Achten Sie dabei auf Duktus und Ausdrucksweise. Beispiele: kurze oder lange Sätze, Detailtiefe, förmlich oder informell?

5

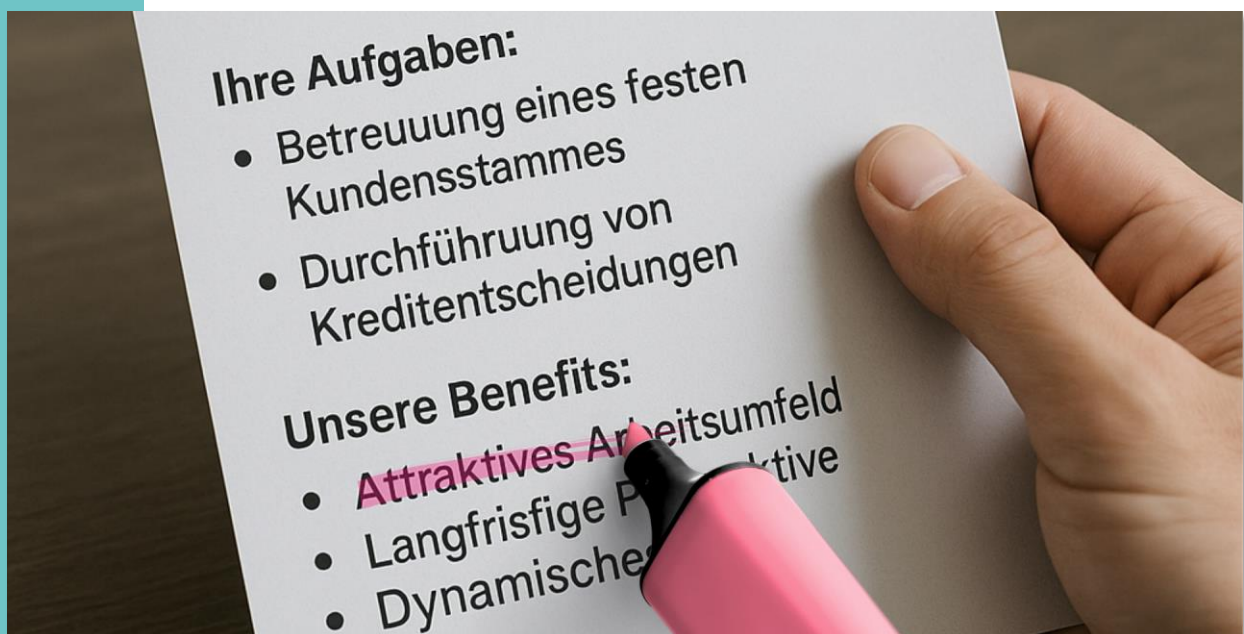
Streichen Sie JETZT alle Floskeln

Was macht Ihre Bank wirklich aus? Gemeinsame Werte helfen nur, wenn sie konkret benannt sind. Statt: „Attraktives Arbeitsumfeld“ besser: „Moderne Ausstattung, klare Prozesse, Zusammenarbeit auf Augenhöhe.“

6

Nutzen Sie die Jobtitel der Zielgruppe – 1:1.

Jobtitel sollen auffallen – aber nicht verwirren. Wonach sucht ein aktiver Bewerber im Internet, wenn er sich bewerben will? Nicht „Relationship Manager“ sondern „Firmenkundenberater“. Ihre Zielgruppe sucht den Begriff, den sie im Alltag nutzt.



Auf Kandidaten zugehen

7

Ansprechpartner klar sichtbar machen

Viele Bewerber:innen zögern, wenn unklar ist, wer hinter der Stelle steht. Nennen Sie in jeder Anzeige eine konkrete Ansprechperson mit Kontaktdaten und Bild. Das senkt die Schwelle für Rückfragen – und wirkt vertrauenswürdig.

8

Aus Seitenbesuchern Bewerber machen

Wer Ihre LinkedIn-Seite besucht, zeigt echtes Interesse. Im Gegensatz zur Karriereseite sehen Sie, wer es war. Reagieren Sie innerhalb von 24 Stunden – persönlich und relevant. So wird aus einem Klick ein Gespräch.

9

Empfehlungen für Kandidaten einholen

Fragen Sie gezielt im Team nach Ex-Kolleg:innen oder Kontakten. 1–2 Empfehlungen pro Stelle sind realistisch – und oft sehr passend. Aber: Achten Sie auf Vielfalt. Empfehlungen sind kein Ersatz, sondern eine Ergänzung zur Planung.

Firmenkundenberater (w/m/d)

IHRE AUFGABEN

- Betreuung und Beratung eines festen Firmenkundenstamms
- Durchführung von Finanzanalysen und Erarbeitung individueller Finanzierungslösungen

Ansprechpartnerin



Franziska Müller

Ansprechpartnerin

f.mueller@examplebank.de

+49 123 456789

Jetzt bewerben

Skalieren & Optimieren

10

Strukturierte Feedback-Loops

Nach jedem Vorstellungsgespräch: 1x kurzes Debriefing mit dem Fachbereich, basierend auf einem Kriterienkatalog – so verbessern Sie Ihre Trefferquote und sparen Schleifen. Buchen Sie das Debriefing direkt beim Fachbereich ein.

11

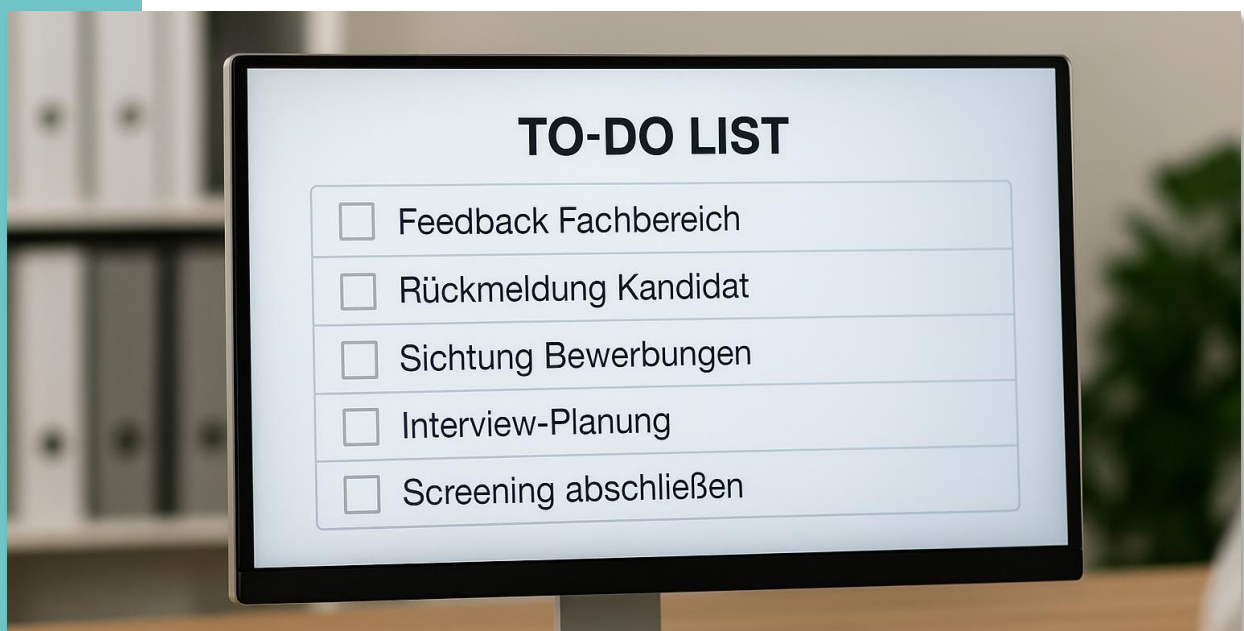
Kandidaten nicht warten lassen

Klare Zeitfenster für Screening und Feedback sichern Tempo. So springen gute Kandidaten nicht wegen Wartezeiten ab. Legen Sie mit dem Fachbereich feste Rückmeldefristen fest. Diese können Sie transparent an Bewerber weitergeben.

12

Bonus-Tipp: Recruiting-Checkliste

Vorlagen für Titel, Anforderungen und Kanäle sparen Zeit – besonders bei wiederkehrenden Profilen. Zahlen und Daten ergänzen Ihr „Bauchgefühl“. Denn im Recruiting haben wir es trotz Systemen immer noch mit Menschen zu tun.



TO-DO LIST

- ☐ Feedback Fachbereich
- ☐ Rückmeldung Kandidat
- ☐ Sichtung Bewerbungen
- ☐ Interview-Planung
- ☐ Screening abschließen



Fragen oder Feedback?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin zum persönlichen Gespräch.

Sophia Röpke

Vereinbaren Sie Ihren Termin zum Gespräch über diesen Link:

👉 <https://calendly.com/s-roepke/30-minuetiges-beratungsgespraech>

hrConnectum.