

- Warum klassische Stellenanzeigen kaum noch ausreichen
- Die 5 häufigsten Recruiting-Fehler – und wie Sie sie vermeiden
- Wie professionelle Direktansprache die besten Kandidaten gewinnt

INKL. PRAXIS-FALLSTUDIE: G-TEC INGENIEURE

RECRUITING- REPORT TGA 2026

So gewinnen Sie die besten Mitarbeitenden, bevor es andere tun.

EINLEITUNG · ÜBERBLICK

DAS ERWARTET SIE IN DIESEM REPORT

Dieser Spezialreport zeigt TGA-Planungsbüros, wie sie im leergefegten Markt die richtigen Fach- und Führungskräfte gewinnen – aktiv, strukturiert und mit System. Auf den folgenden Seiten erwartet Sie:

- 01 AUSGANGSLAGE & ZIELGRUPPE** **03**
Warum der Markt enger wird – und was eine offene Schlüsselposition kostet.

- 02 ÜBER SCHERER ONE** **05**
Personalberatung & Headhunting für Planungsbüros und den Mittelstand.

- 03 AKTUELLE LAGE & FOLGEN** **06**
Der Bedarf steigt, der Kandidatenmarkt wird enger.

- 04 DIE 5 RECRUITING-FEHLER** **08**
Die häufigsten Fehler – und wie Sie sie konkret vermeiden.

- 05 WAS KANDIDATEN ÜBERZEUGT** **15**
Was Top-TGA-Fachkräfte heute wirklich zum Wechsel bewegt.

- 06 UNSER 5-SCHRITTE-SYSTEM** **17**
Der strukturierte Weg von der Analyse bis zur Besetzung.

- 07 PRAXIS-FALLSTUDIE: G-TEC** **18**
Vier Jahre Partnerschaft und besetzte Schlüsselpositionen.

- 08 CHECKLISTE, FAQ & STÄRKEN** **19**
Ehrlicher Selbsttest, die wichtigsten Antworten und unsere Stärken.

- 09 ZUSAMMENARBEIT & IHR NÄCHSTER SCHRITT** **22**
Der Ablauf – und wie Sie ein Strategiegelgespräch vereinbaren.

SO NUTZEN SIE DIESEN REPORT

Lesen Sie ihn als kompaktes Entscheider-Briefing. Am Ende wartet ein konkreter nächster Schritt: ein unverbindliches Strategiegelgespräch für Ihre offene Position.

AUSGANGSLAGE

FACHKRÄFTE GEWINNEN, WENN DER MARKT LEERGEFEGT IST

Viele TGA-Planungsbüros stehen aktuell vor demselben Problem: Die Nachfrage ist da, die Projekte sind da, die Kunden sind da – aber die passenden Menschen fehlen.

Was früher über eine gute Stellenanzeige, ein paar Empfehlungen oder das eigene Netzwerk funktioniert hat, reicht heute in vielen Fällen nicht mehr aus. Die besten Kandidaten sind bereits angestellt. Sie sind in Projekten gebunden, werden von ihrem aktuellen Arbeitgeber gebraucht und haben oft keinen akuten Wechselwunsch.

Gleichzeitig steigt der Druck. Projekte werden komplexer, Kunden anspruchsvoller und die Anforderungen an Energieeffizienz, Gebäudetechnik und Nachhaltigkeit höher. Ohne die richtigen Fach- und Führungskräfte wird Wachstum schnell zur Belastung.

Genau deshalb müssen TGA-Planungsbüros Recruiting heute aktiver, strategischer und professioneller denken. Dieser Report zeigt Ihnen, worauf es dabei ankommt.



80%

DER BESTEN KANDIDATEN SUCHE
NICHT AKTIV

350+

UNTERNEHMEN VERTRAUEN SCHERER
ONE

4,8

TRUSTSCORE · „HERVORRAGEND“

FÜR WEN IST DIESER REPORT?

FÜR ENTSCHEIDER, DIE SCHLÜSSEL-POSITIONEN NICHT DEM ZUFALL ÜBERLASSEN

GESCHÄFTSFÜHRER

INHABER

BEREICHSLEITER

Vielleicht kennen Sie die Situation: Eine Projektleiter- oder Fachplanerstelle ist seit Monaten offen. Auf Ihre Anzeige kommen kaum passende Bewerbungen. Die vorhandenen Mitarbeiter übernehmen zusätzliche Aufgaben, obwohl sie bereits ausgelastet sind. Gleichzeitig laufen Projekte weiter, Kunden erwarten Ergebnisse und neue Aufträge können nur angenommen werden, wenn auch die Kapazitäten vorhanden sind.

In genau solchen Situationen wird klar: Eine unbesetzte Position ist kein reines HR-Thema. Sie beeinflusst Projektqualität, Geschwindigkeit, Teamstimmung und letztlich das Wachstum des gesamten Unternehmens.

Dieser Report ist für Entscheider geschrieben, die nicht einfach „mehr Bewerbungen“ wollen, sondern die **richtigen Menschen** für ihr Unternehmen gewinnen möchten.



KERNGEDANKE

„EINE OFFENE SCHLÜSSELPOSITION KOSTET NICHT NUR ZEIT. SIE KOSTET PROJEKTKAPAZITÄT, UMSATZPOTENZIAL UND UNTERNEHMERISCHE FREIHEIT.“

ÜBER SCHERER ONE

PERSONALBERATUNG & HEADHUNTING FÜR PLANUNGSBÜROS UND DEN MITTELSTAND

Scherer ONE unterstützt unter anderem TGA-Planungsbüros und Dienstleister dabei, passende Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Wir verstehen Personalberatung nicht als reine Weiterleitung von Lebensläufen, sondern als strukturierten Prozess, der mit einer klaren Analyse beginnt und erst mit der erfolgreichen Besetzung endet.

Unser Ansatz ist klassisch und direkt: Wir schauen uns nicht nur an, welche Position offen ist, sondern warum sie offen ist, welche Menschen wirklich passen und welche Argumente ein Kandidat braucht, um sich ernsthaft mit einem Wechsel zu beschäftigen.

Gerade im Mittelstand reicht es häufig nicht aus, einfach nur sichtbar zu sein. Viele Unternehmen haben starke Vorteile: kurze Entscheidungswege, persönliche Führung, interessante Projekte und echte Verantwortung. Diese Vorteile müssen richtig herausgearbeitet und gezielt in den Kandidatenmarkt getragen werden.



GESCHÄFTSFÜHRER
STEFFEN SCHERER
Scherer ONE - Wenden

350+

BETREUTE UNTERNEHMEN

TGA

KLARE BRANCHENSPEZIALISIERUNG

1:1

PERSÖNLICHE BETREUUNG

UNSER ANSPRUCH

„Wir liefern nicht möglichst viele Bewerbungen. Wir gewinnen passende Menschen.“

DIE AKTUELLE LAGE

DER BEDARF STEIGT. DER KANDIDATENMARKT WIRD ENGER.

Die Technische Gebäudeausrüstung ist ein zentraler Bestandteil moderner Bauprojekte. Ohne gute TGA-Planung funktionieren keine energieeffizienten Gebäude, keine komplexen Industrieobjekte, keine Krankenhäuser, keine Schulen und keine zukunftsfähigen Gebäudekonzepte.

Trotzdem ist genau dieser Bereich personell stark angespannt. Gute Fachplaner, erfahrene Projektleiter und technische Führungskräfte sind rar. Viele von ihnen sind nicht aktiv auf Jobsuche, sondern befinden sich in sicheren Arbeitsverhältnissen und werden regelmäßig von anderen Unternehmen angesprochen.

Für TGA-Planungsbüros entsteht dadurch eine neue Realität: Der aktive Bewerbermarkt reicht häufig nicht mehr aus. Wer nur darauf wartet, dass passende Kandidaten von selbst kommen, wartet oft zu lange.

Die Folge ist ein wachsender Druck auf die bestehenden Teams. Mitarbeiter übernehmen zusätzliche Projekte, Führungskräfte springen operativ ein und Geschäftsführer verbringen immer mehr Zeit mit Recruiting-Problemen, obwohl sie eigentlich am Unternehmen arbeiten müssten.



KLARTEXT

**„VIELE UNTERNEHMEN SUCHEN NOCH SO, ALS GÄBE ES GENÜGEND BEWERBER.
IN WAHRHEIT MÜSSEN PASSENDE KANDIDATEN HEUTE AKTIV GEWONNEN WERDEN.“**

FOLGEN UNBESETZTER POSITIONEN

WENN SCHLÜSSELPOSITIONEN OFFEN BLEIBEN

Eine offene Stelle im TGA-Bereich ist selten nur eine offene Stelle. Wenn ein Projektleiter fehlt, fehlt Verantwortung. Wenn ein Fachplaner fehlt, fehlt Umsetzung. Wenn ein Bereichsleiter fehlt, fehlt Führung.

× PROJEKTLER FEHLT

→ es fehlt Verantwortung

× FACHPLANER FEHLT

→ es fehlt Umsetzung

× BEREICHSLEITER FEHLT

→ es fehlt Führung

Am Anfang wird das oft intern abgedeckt. Ein Mitarbeiter übernimmt ein zusätzliches Projekt. Die Geschäftsführung springt kurzfristig ein. Termine werden mit Mehrarbeit gehalten. Doch dieser Zustand funktioniert nur für eine begrenzte Zeit.

Je länger eine Schlüsselposition unbesetzt bleibt, desto größer werden die Folgen. Projekte verzögern sich, die Fehleranfälligkeit steigt, gute Mitarbeiter werden überlastet und die Stimmung im Team leidet. Gleichzeitig können neue Aufträge nicht angenommen oder nur mit Bauchschmerzen zugesagt werden.

Das eigentliche Risiko liegt also nicht nur in der Vakanz selbst. Das Risiko liegt darin, dass aus einer offenen Stelle ein strukturelles Wachstumsproblem wird.

**MERKSATZ**

„WER KRITISCHE POSITIONEN NICHT BESETZT, VERLIERT NICHT NUR BEWERBER. ER VERLIERT GESCHWINDIGKEIT, QUALITÄT UND WACHSTUMSSPIELRAUM.“

5 RECRUITING-FEHLER

5 RECRUITING-FEHLER

UND WIE SIE ES BESSER MACHEN

Viele TGA-Planungsbüros sind attraktive Arbeitgeber – gute Projekte, kurze Wege und echte Verantwortung. Trotzdem gelingt es ihnen nicht, die passenden Kandidaten zu gewinnen. Der Grund liegt meist nicht im Unternehmen, sondern im Recruiting-Prozess – behandelt als Verwaltung statt als **Überzeugung**. Diese fünf Fehler kosten am häufigsten die besten Kandidaten:

1

NUR AUF STELLENANZEIGEN VERLASSEN

Passive Top-Kandidaten suchen nicht aktiv – **sie reagieren nie auf Anzeigen.**

2

AUSTAUSCHBARE ARBEITGEBERBOTSCHAFT

„Spannende Projekte, tolles Team“ – **klingt wie bei allen anderen.**

3

ZU LANGSAMER PROZESS

Gute Kandidaten haben Auswahl – **bei Verzögerung sind sie weg.**

4

NUR FACHLICHKEIT PRÜFEN

Die **Wechselmotivation** bleibt ungeklärt – und entscheidet am Ende.

5

KEIN ECHTES ÜBERZEUGEN

Im heutigen Markt **bewirbt sich auch das Unternehmen.**

KLARTEXT

„TOP-BÜROS WARTEN NICHT AUF BEWERBUNGEN. SIE GEWINNEN PASSENDE KANDIDATEN AKTIV – MIT KLARHEIT, TEMPO UND ÜBERZEUGUNG.“

FEHLER 1

SIE VERLASSEN SICH ZU STARK AUF STELLENANZEIGEN

Viele TGA-Planungsbüros veröffentlichen eine Stellenanzeige und hoffen, dass sich der passende Kandidat bewirbt. Das ist nachvollziehbar, funktioniert aber immer seltener.

Denn die besten Kandidaten sind meistens nicht aktiv auf Jobsuche. Sie sind angestellt, in Projekte eingebunden und haben oft keinen unmittelbaren Grund, ihren Lebenslauf zu aktualisieren oder Jobportale zu durchsuchen. Eine Stellenanzeige erreicht vor allem Menschen, die bereits aktiv suchen.

Gerade bei erfahrenen Projektleitern, Fachplanern HKLS, Fachplanern ELT oder technischen Führungskräften liegt das größte Potenzial häufig bei **passiven Kandidaten**. Diese Menschen würden sich einen Wechsel anhören, wenn das Angebot relevant ist – sie würden aber nicht von selbst auf Ihre Anzeige reagieren.

LÖSUNG: AKTIV GEWINNEN STATT WARTEN

- ✓ Verlassen Sie sich nicht nur auf den sichtbaren Bewerbermarkt.
- ✓ Definieren Sie präzise, wen Sie suchen und in welchen Unternehmen solche Kandidaten arbeiten könnten.
- ✓ Klären Sie, mit welchen Argumenten ein Wechsel interessant wird – dann beginnt der entscheidende Schritt: die gezielte Direktansprache.



MERKSATZ

„NICHT WARTEN, BIS JEMAND KOMMT. SONDERN PASSENDE KANDIDATEN AKTIV GEWINNEN.“

FEHLER 2

IHRE ARBEITGEBERBOTSCHAFT KLINGT AUSTAUSCHBAR

Viele Unternehmen schreiben in ihren Stellenanzeigen nahezu dasselbe: spannende Projekte, flache Hierarchien, ein tolles Team, attraktive Vergütung und moderne Arbeitsplätze.

Das Problem ist nicht, dass diese Punkte falsch sind – sondern dass sie zu allgemein sind. Ein guter Kandidat liest solche Formulierungen ständig. Dadurch entsteht kein echter Unterschied.

Top-Kandidaten wollen wissen, warum genau dieses Unternehmen für sie interessant sein soll: Welche Projekte erwarten sie? Wie wird geführt? Wie viel Verantwortung bekommen sie wirklich? Wie flexibel ist das Arbeitsmodell? Bleiben diese Fragen offen, bleibt das Angebot austauschbar – und der Kandidat bleibt dort, wo er ist.

LÖSUNG: MACHEN SIE IHRE ARGUMENTE KONKRET

- ✓ Nicht „spannende Projekte“ – sondern konkrete Projektarten benennen.
- ✓ Nicht „Entwicklung“ – sondern konkrete Entwicklungswege zeigen.
- ✓ Nicht „Teamkultur“ – sondern erklären, wie Zusammenarbeit bei Ihnen tatsächlich funktioniert.

**MERKSATZ**

„JE KONKRETER IHRE BOTSCHAFT IST, DESTO STÄRKER WIRKT SIE.“

FEHLER 3**IHR PROZESS IST ZU LANGSAM**

Gute Kandidaten haben Auswahl. Besonders im TGA-Markt spricht ein wechselbereiter Kandidat selten nur mit einem Unternehmen.

Wenn dann Rückmeldungen zu lange dauern, Termine verschoben werden oder intern unklar ist, wer entscheidet, verliert der Kandidat schnell das Interesse. Nicht unbedingt, weil die Position unattraktiv ist, sondern weil der Prozess Unsicherheit erzeugt.

Aus Sicht des Kandidaten sagt ein langsamer Prozess viel über ein Unternehmen aus: Wenn schon der Bewerbungsprozess so zäh ist, wie schnell werden später Entscheidungen getroffen? Gerade passive Kandidaten brauchen Momentum. Kühlt das Interesse nach einem guten Gespräch tagelang ab, ist ein anderer Arbeitgeber schneller und überzeugender.

LÖSUNG: ENTSCHEIDUNGSPROZESS VORAB DEFINIEREN

- ✓ Wer führt das Erstgespräch, wer prüft fachlich, wer entscheidet final?
- ✓ Wie schnell erfolgt Feedback – und wann kann ein Angebot gemacht werden?
- ✓ Eine Rückmeldung innerhalb von 24 bis 48 Stunden ist kein Luxus, sondern ein Wettbewerbsvorteil.

**MERKSATZ**

„BEI GUTEN KANDIDATEN ENTSCHEIDET TEMPO MIT ÜBER DIE BESETZUNG.“

FEHLER 4**SIE PRÜFEN FACHLICHKEIT, ABER NICHT DIE WECHSELMOTIVATION**

Natürlich muss ein Kandidat fachlich passen. Ein Projektleiter muss Projekte führen können, ein Fachplaner technisch sauber arbeiten, ein Bereichsleiter Menschen und Strukturen entwickeln können.

Doch fachliche Passung allein reicht nicht aus. Viele Prozesse scheitern nicht, weil der Kandidat fachlich ungeeignet ist, sondern weil seine Wechselmotivation nie wirklich geklärt wurde.

Manche Kandidaten sind neugierig, aber nicht entscheidungsbereit. Manche testen ihren Marktwert. Manche wären nur bei deutlich höherem Gehalt wechselbereit. Andere springen ab, sobald der aktuelle Arbeitgeber ein Gegenangebot macht. Wird das zu spät erkannt, verlieren Sie wertvolle Zeit.

LÖSUNG: MOTIVATION FRÜH KLÄREN

- ✓ Warum ist der Kandidat überhaupt offen für Gespräche – was fehlt ihm aktuell?
- ✓ Welche Rolle spielen Führung, Projekte, Gehalt, Standort und Flexibilität?
- ✓ Professionelles Headhunting prüft nicht nur Lebensläufe, sondern Motivation, Passung und Entscheidungsfähigkeit.

**MERKSATZ**

„FACHLICH PASSEND IST DIE HALBE MIETE. ENTSCHEIDEND IST: WILL DER KANDIDAT WIRKLICH WECHSELN?“

FEHLER 5

SIE BEHANDELN RECRUITING NICHT ALS ÜBERZEUGUNGSPROZESS

Viele Unternehmen gehen noch immer davon aus, dass sich der Kandidat beim Unternehmen bewirbt. Formal stimmt das. In der Realität des heutigen Marktes ist es aber nur die halbe Wahrheit: Bei guten Kandidaten bewirbt sich auch das Unternehmen.

Gerade passive Kandidaten müssen nicht nur geprüft, sondern überzeugt werden. Sie verlassen ihren aktuellen Arbeitgeber nicht wegen einer Standardfloskel. Sie wechseln, wenn sie erkennen, dass der nächste Schritt für sie wirklich besser ist.

Deshalb reicht es nicht, im Gespräch nur Anforderungen abzufragen. Der Kandidat muss verstehen, warum die Position interessant ist, warum das Unternehmen zu ihm passt und warum ein Wechsel gerade jetzt sinnvoll sein kann.

LÖSUNG: GESPRÄCHE AUF AUGENHÖHE FÜHREN

- ✓ Sauber prüfen – aber auch klar die eigenen Stärken als Arbeitgeber verkaufen.
- ✓ Konkrete Projekte, echte Entwicklungsmöglichkeiten und Führungskultur zeigen.
- ✓ Wer nur fragt, verliert. Wer versteht und überzeugt, gewinnt.

**MERKSATZ**

„IM HEUTIGEN MARKT BEWIRBT SICH AUCH DAS UNTERNEHMEN – ÜBERZEUGEN SIE AKTIV.“

FAZIT

WAS ERFOLGREICHE TGA-PLANUNGSBÜROS ANDERS MACHEN

Erfolgreiche TGA-Planungsbüros verlassen sich nicht mehr nur darauf, dass passende Bewerbungen eingehen. Sie wissen, dass der relevante Kandidatenmarkt deutlich größer ist als der aktive Bewerbermarkt.

Sie drehen genau die fünf Fehler von Seite 8 ins Positive:



1 - AKTIV STATT ABWARTEN

Den **passiven Markt** erschließen statt nur auf Anzeigen zu setzen.



2 - KONKRET KOMMUNIZIEREN

Eine **klare, unterscheidbare** Arbeitgeberbotschaft statt Floskeln.



3 - SCHNELL ENTSCHEIDEN

Verbindliche Prozesse und **Feedback in 24–48 Stunden**.



4 - MOTIVATION PRÜFEN

Nicht nur Fachlichkeit, sondern echte **Wechselbereitschaft** klären.



5 - ÜBERZEUGEN STATT VERWALTEN

Recruiting als **Überzeugungsprozess auf Augenhöhe** führen.

DIE ZENTRALE ERKENNTNIS

„Wer heute kritische TGA-Positionen besetzen will, braucht mehr als Reichweite – nämlich Klarheit über den Zielkandidaten, eine starke Arbeitgeberbotschaft, professionelle Direktansprache, schnelle Entscheidungen und einen Prozess, der Kandidaten wirklich überzeugt.“

KANDIDATENPERSPEKTIVE

WAS TOP-TGA-KANDIDATEN HEUTE WIRKLICH ÜBERZEUGT

Gute Kandidaten wechseln selten leichtfertig. Sie haben meist einen sicheren Arbeitsplatz, laufende Projekte und ein berufliches Umfeld, das sie kennen. Damit ein Wechsel interessant wird, muss der nächste Schritt spürbar besser sein – nicht nur finanziell, sondern auch fachlich, menschlich und organisatorisch.

Natürlich spielt Gehalt eine Rolle; ein Paket muss zur Verantwortung passen. Doch Geld allein entscheidet selten. Viele Kandidaten achten genauso stark auf Führung, Projektqualität, Flexibilität, Entwicklungsmöglichkeiten und die Kultur im Unternehmen.

Besonders wichtig ist konkrete Glaubwürdigkeit. Ein Kandidat möchte nicht hören, dass Projekte „spannend“ sind – er möchte verstehen, welche Projekte das sind. Er möchte nicht nur hören, dass es Entwicklung gibt – er möchte wissen, wohin er sich entwickeln kann.

Gerade mittelständische TGA-Planungsbüros haben hier große Chancen: direkte Führung, kurze Entscheidungswege, regionale Stärke, echte Verantwortung und persönliche Nähe – wenn diese Vorteile klar kommuniziert werden.

FÜHRUNG

PROJEKTQUALITÄT

FLEXIBILITÄT

ENTWICKLUNG

KULTUR

GEHALT



MERKSATZ

„TOP-KANDIDATEN WECHSELN NICHT WEGEN SCHÖNER FORMULIERUNGEN. SIE WECHSELN, WENN DER NÄCHSTE SCHRITT FÜR SIE KONKRET BETTER IST.“

DIREKTANSPRACHE

WARUM KLASSISCHE STELLENANZEIGEN NICHT MEHR AUSREICHEN

Eine Stellenanzeige ist passiv. Sie wartet darauf, dass der richtige Mensch sie sieht, liest, interessant findet und sich bewirbt. Im heutigen TGA-Markt ist genau das das Problem: Viele der besten Kandidaten suchen nicht aktiv, sind nicht täglich auf Jobportalen unterwegs und reagieren selten auf Standardanzeigen.

Das bedeutet nicht, dass Stellenanzeigen völlig wertlos sind. Sie können Sichtbarkeit schaffen und den aktiven Bewerbermarkt bedienen – aber sie erreichen nur einen Teil des Marktes.

Der größere Hebel liegt häufig bei passiven Kandidaten: Menschen, die grundsätzlich offen wären, aber nicht selbst suchen. Diese Kandidaten brauchen eine andere Ansprache – Vertraulichkeit, Relevanz und konkrete Gründe, warum ein Gespräch sinnvoll sein könnte.

20%

AKTIVER MARKT

80%

PASSIVER KANDIDATENMARKT – DAS GRÖSSTE POTENZIAL

AKTIVER BEWERBERMARKT

Wer ohnehin sucht und auf Anzeigen reagiert – ein kleiner Ausschnitt des Marktes.

PASSIVER KANDIDATENMARKT

Wer offen, aber nicht aktiv ist – das größte Potenzial, erreichbar nur über gezielte Ansprache.



KLARTEXT

„STELLENANZEIGEN KÖNNEN UNTERSTÜTZEN. ABER SIE ERSETZEN KEINE AKTIVE KANDIDATENGEWINNUNG.“

UNSER SYSTEM

UNSER 5-SCHRITTE-SYSTEM

ZUR BESETZUNG KRITISCHER TGA-POSITIONEN

Eine erfolgreiche Besetzung entsteht nicht durch Zufall, sondern durch Klarheit, Struktur und konsequente Umsetzung.

1 ANALYSE

Welche Position, welche Aufgaben, welche Projekte – und welcher Mensch passt fachlich wie persönlich wirklich?

2 ZIELPROFIL

Erfahrung, Persönlichkeit, Wechselmotivation und Rahmenbedingungen werden präzise definiert.

3 DIREKTANSPRACHE

Passende Kandidaten werden im Markt identifiziert und vertraulich angesprochen.

4 QUALIFIZIERUNG

Motivation, Gehalt, Kündigungsfrist und persönliche Passung werden sauber geprüft.

5 BESETZUNG

Begleitung von Gesprächen, Feedback und Angebotsphase bis zum erfolgreichen Abschluss.

KERNAUSSAGE

„WIR SCHAFFEN KEINEN BEWERBERZUFALL. WIR SCHAFFEN EINEN STRUKTURIERTEN ZUGANG ZU PASSENDEN KANDIDATEN.“

G-TEC INGENIEURE GMBH

PROJEKTLEITER, FACHPLANER & TEAMLEITER IM TGA-UMFELD BESETZT · SEIT 4 JAHREN PARTNER

AUSGANGSSITUATION

Die G-TEC Ingenieure GmbH zählt zu den spezialisierten Ingenieurbüros im Bereich Technische Gebäudeausrüstung, Energieplanung und Gebäudesystemintegration. Gesucht wurden qualifizierte Fach- und Führungskräfte – Projektleiter TGA, Fachplaner TGA (HLS und ELT) sowie Teamleiter.

ZIEL

Drei kritische TGA-Rollen verlässlich besetzen – mit Persönlichkeiten, die fachlich **und** kulturell zum Büro passen, statt mit beliebigen Bewerbern. Qualität und Passung standen klar vor reiner Bewerberzahl.

HERAUSFORDERUNG

- ✗ Erfahrene TGA-Spezialisten sind fest angestellt und suchen selten aktiv.
- ✗ Stellenanzeigen und Social-Media-Kampagnen erreichen diese Zielgruppe kaum.
- ✗ Keine beliebigen Bewerber gesucht, sondern Persönlichkeiten, die zur Kultur und zu den Qualitätsansprüchen passen.

ERGEBNIS

4 J.

kontinuierliche Partnerschaft

3

Positionstypen besetzt

- ✓ Projektleiter TGA erfolgreich gewonnen.
- ✓ Fachplaner TGA in HLS und Elektrotechnik besetzt.
- ✓ Teamleiter-Positionen erfolgreich unterstützt.



MARC MÜLLER · TEAMLEITER HUMAN RESOURCES, G-TEC INGENIEURE GMBH

„Mit der Scherer GmbH haben wir einen Recruiting-Partner gefunden, der den TGA-Markt versteht und gezielt die richtigen Kandidaten anspricht. Besonders wertvoll ist, dass nicht einfach Bewerbungen generiert werden, sondern passende Fach- und Führungskräfte vorgestellt werden, die wirklich zu unseren Anforderungen passen.“

CHECKLISTE

IST IHR TGA-BÜRO ATTRAKTIV FÜR TOP-KANDIDATEN?

Entscheidend ist nicht, ob Sie intern von Ihrer Attraktivität überzeugt sind – sondern ob ein externer Kandidat sie schnell erkennt. Prüfen Sie ehrlich:

Können Sie klar erklären, was Sie von anderen TGA-Planungsbüros unterscheidet?

Erkennt ein Kandidat in wenigen Minuten, warum er zu Ihnen wechseln sollte?

Können Sie konkrete, attraktive Projekte benennen?

Sind Ihre Gehaltsbänder marktgerecht?

Ist Ihr Bewerbungsprozess schnell genug (Feedback in 24–48 Stunden)?

Ist intern klar geregelt, wer entscheidet?

Gibt es flexible, zeitgemäße Arbeitsmodelle?

Zeigen Sie konkrete Entwicklungs- und Aufstiegswege?

Sprechen Sie auch passive Kandidaten gezielt an?

Werden Kandidaten im Prozess verbindlich begleitet?

0–3 Ja

Ihre Arbeitgeberbotschaft ist wahrscheinlich zu unklar.

4–7 Ja

Gute Grundlage, aber deutlicher Optimierungsbedarf.

8–10 Ja

Starke Basis – jetzt sollten Sie aktiv in den Markt gehen.

HÄUFIGE FRAGEN

ANTWORTEN AUF DIE WICHTIGSTEN FRAGEN

? FUNKTIONIERT HEADHUNTING IN UNSEREM SPEZIELLEN MARKT ÜBERHAUPT?

Ja – wenn der Prozess sauber aufgesetzt ist. Es geht nicht darum, wahllos Menschen anzusprechen, sondern passende Profile zu identifizieren, die Ansprache relevant zu gestalten und früh zu prüfen, ob ein Wechsel realistisch ist.

? WIE LANGE DAUERT EINE BESETZUNG?

Das hängt von Position, Region, Gehalt und Anforderungen ab. Kritische Fach- und Führungspositionen brauchen meist mehrere Wochen und einen klar strukturierten Prozess.

? WORIN LIEGT DER UNTERSCHIED ZUR STELLENANZEIGE?

Eine Anzeige wartet auf Bewerbungen. Headhunting geht aktiv in den Markt und spricht Menschen an, die nicht unbedingt selbst gesucht hätten.

? FÜR WELCHE POSITIONEN IST DER ANSATZ GEEIGNET?

Besonders für Projektleiter TGA, Fachplaner HKLS und ELT, MSR-Spezialisten, BIM-Koordinatoren, Bauleiter, Team- und Bereichsleiter sowie technische Führungskräfte.

? MUSS UNSER UNTERNEHMEN „PERFEKT“ SEIN?

Nein. Aber es muss klar, ehrlich und marktfähig kommunizieren können, warum ein guter Kandidat wechseln sollte.

ZUSAMMENFASSUNG

WARUM SIE JETZT HANDELN SOLLTEN

Der TGA-Markt wird in den kommenden Jahren nicht einfacher. Die technischen Anforderungen steigen, Projekte werden komplexer und qualifizierte Fachkräfte bleiben knapp.

Wer weiterhin nur auf klassische Stellenanzeigen setzt, wird viele passende Kandidaten nie erreichen – denn die besten Menschen sind häufig nicht aktiv auf Jobsuche. Sie müssen identifiziert, angesprochen und überzeugt werden.

Für TGA-Planungsbüros bedeutet das: Recruiting muss zur strategischen Aufgabe werden. Es reicht nicht, eine Stelle auszuschreiben und zu hoffen. Unternehmen brauchen klare Zielprofile, starke Arbeitgeberargumente, schnelle Prozesse und professionelle Direktansprache.

Wenn kritische Positionen unbesetzt bleiben, leidet nicht nur die Personalplanung – es leiden Projekte, Kunden, Mitarbeiter und Wachstum. Genau deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt, Recruiting neu zu denken.



SCHLUSSGEDANKE

**„DIE BESTEN KANDIDATEN SIND NICHT WEG.
SIE SIND NUR NICHT AKTIV AUF JOBSUCHE – WER SIE GEWINNEN WILL, MUSS SIE GEZIELT
ERREICHEN.“**

ZUSAMMENARBEIT

WIE SIEHT DIE ZUSAMMENARBEIT AUS?

Die Zusammenarbeit beginnt mit einem unverbindlichen Strategiegeläch und folgt danach einem klaren, strukturierten Ablauf – von der Analyse bis zur erfolgreichen Besetzung begleiten wir beide Seiten.

1

STRATEGIEGESPRÄCH

Unverbindlich Position, Anforderungen und Ausgangslage klären.

2

SUCHPROFIL

Erfahrung, Persönlichkeit und Wechselmotivation präzise definieren.

3

MARKTANALYSE

Passende Zielpersonen im Kandidatenmarkt identifizieren.

4

DIREKTANSPRACHE

Kandidaten vertraulich und relevant ansprechen.

5

QUALIFIZIERUNG

Motivation, Gehalt, Kündigungsfrist und Passung sauber prüfen.

6

VORSTELLUNG

Nur passende, vorqualifizierte Profile werden Ihnen präsentiert.

7

BESETZUNG

Begleitung von Gesprächen und Angebotsphase bis zum Abschluss.

UNSER ZIEL

„NICHT MÖGLICHST VIELE LEBENSLÄUFE – SONDERN GESPRÄCHE MIT KANDIDATEN, BEI DENEN EINE ECHTE BESETZUNGSCHANCE BESTEHT.“

WARUM SCHERER ONE

WAS UNSERE ZUSAMMENARBEIT AUSZEICHNET

Erfolgreiche Besetzungen entstehen nicht durch Zufall – sondern durch Spezialisierung, einen klaren Prozess und echte Nähe. Das bringen wir in jede Zusammenarbeit ein:



01 TGA-SPEZIALISIERUNG

Wir verstehen Projektleiter, Fachplaner HKLS und ELT, MSR-Spezialisten und BIM-Koordinatoren – fachlich wie menschlich.



02 AKTIVE DIREKTANSPRACHE

Wir erreichen passive Top-Kandidaten, die über Anzeigen nie sichtbar werden – gezielt und relevant angesprochen.



03 VERTRAULICHKEIT

Sensible Suchen laufen diskret und geschützt – ohne offene Ausschreibung und ohne Unruhe in Ihren laufenden Projekten.



04 PASSUNG VOR MASSE

Nicht möglichst viele Lebensläufe, sondern wenige, wirklich passende Profile – fachlich **und** kulturell geprüft.



05 1:1-BETREUUNG

Ein fester Ansprechpartner begleitet Sie persönlich – von der Analyse bis zur erfolgreichen Besetzung.



06 STRUKTURIERTER PROZESS

Klare Schritte, schnelle Rückmeldungen und verbindliche Entscheidungen halten gute Kandidaten im Prozess.



PERSONALBERATUNG & HEADHUNTING FÜR PLANUNGSBÜROS UND DEN MITTELSTAND

„WIR FINDEN NICHT EINFACH BEWERBER. WIR GEWINNEN DIE PASSENDE MENSCHEN.“

Scherer ONE unterstützt mittelständische Unternehmen dabei, passende Fach- und Führungskräfte zu gewinnen – strukturiert, vertraulich und mit echtem Marktzugang, von der Analyse bis zur erfolgreichen Besetzung.

IHR NÄCHSTER SCHRITT

WIE VIELE PASSENDE TGA-KANDIDATEN GIBT ES IN IHRER REGION?

Wenn Sie wissen möchten, wie realistisch die Besetzung Ihrer offenen Position ist, lassen Sie uns sprechen. In einem unverbindlichen Strategiegelgespräch analysieren wir gemeinsam Ihre Situation: die offene Position, die Anforderungen, Ihre bisherigen Recruiting-Erfahrungen und die Frage, welche Kandidatenprofile in Ihrer Region überhaupt infrage kommen.

Sie erhalten eine klare Einschätzung, welche nächsten Schritte sinnvoll sind und wie ein professioneller Suchprozess aussehen könnte. Gerade bei kritischen Positionen ist Klarheit der erste Schritt zur Besetzung.

JETZT STRATEGIEGESPRÄCH VEREINBAREN →

ONLINE BUCHEN: [CALENDLY.COM/SCHERERONE](https://calendly.com/schererone)



TELEFON

+49 (0) 2762 6988 950



E-MAIL

info@schererone.de



WEB

www.schererone.de

Hauptstraße 87 · 57482 Wenden