

Offene Stellen in 6 Wochen besetzen.

Die Anleitung in 5 Schritten, mit der wir seit 2019 über 250 Fach- und Führungspositionen besetzt haben. Mit Vorlagen zum Mitarbeiten und einem Kapitel zum richtigen Gehalt.

Ein Leitfaden von Ndigital · Wien & München

Ausgabe 2026



Laurenz Nigl, Geschäftsführer Ndigital

Warum 6 Wochen?

Wenn eine wichtige Fach- oder Führungskraft fehlt, hören wir oft: „Wir suchen schon seit einem halben Jahr." Meist liegt das nicht daran, dass es die passenden Leute nicht gibt. Sie sind nur gut beschäftigt und lesen keine Stellenanzeigen.

Wir besetzen Stellen deshalb über Direktansprache, im Schnitt in sechs bis acht Wochen. Sechs Wochen sind also kein Werbeversprechen, sondern ein realistischer Plan, wenn jeder Schritt sitzt. Bei Monvest Immobilien lag der Vertrag nach zehn Tagen auf dem Tisch.

In diesem Leitfaden zeigen wir Ihnen genau den Ablauf, den wir selbst nutzen. Sie können ihn mit Ihrem Team umsetzen oder an uns abgeben.

Laurenz Nigl
Geschäftsführer, Ndigital Consulting

DER PLAN AUF EINEN BLICK

1–3	4–7	8–21	22–30	31–42

Woche 1 — Woche 6

Tag 1–3
Profil schärfen
Was die Stelle wirklich braucht und bietet.

Tag 4–7
Markt analysieren
Wo die passenden Leute heute arbeiten.

Tag 8–21
Direkt ansprechen
50 bis 150 Personen, persönlich.

Tag 22–30
Auswählen
Strukturierte Gespräche, schnelle Rückmeldung.

Tag 31–42
Abschließen
Angebot, Gegenangebot, Unterschrift.

Ø 6–8
Wochen bis zur Besetzung

250+
besetzte Stellen

650+
betreute Unternehmen

seit 2019
Fach- und Führungspositionen

TAG

1–3

Profil schärfen

Die meisten Suchen scheitern nicht am Markt, sondern am Briefing.

Bevor Sie eine einzige Person ansprechen, muss klar sein, wen Sie suchen. Setzen Sie sich dafür einmal mit Fachabteilung und Geschäftsführung zusammen, eine Stunde reicht.

Der häufigste Fehler: zu viele Muss-Kriterien. Wer eine Projektleitung mit zehn Jahren Erfahrung, drei Fremdsprachen, exakt passender Branchenerfahrung und Wohnort im Umkreis von 20 km sucht, sucht ein Einhorn.

Am Ende von Tag 3 steht fest

- die drei bis fünf wichtigsten Aufgaben
- höchstens fünf echte Ausschlusskriterien
- ein Gehaltsrahmen, der zum Markt passt
- wer entscheidet und wie schnell

> Tipp aus der Praxis: Formulieren Sie Aufgaben als Ergebnis. Nicht „Projektleitung“, sondern „verantwortet drei Kundenprojekte bis 2 Mio. € eigenständig“.

Ihr Profil

POSITION

STANDORT · HOMEOFFICE · REISETÄTIGKEIT

DIE WICHTIGSTEN AUFGABEN

MUSS-KRITERIEN (MAX. 5)

KANN-KRITERIEN

GEHALTSRAHMEN BRUTTO/JAHR

WARUM SOLLTE JEMAND ZU IHNEN WECHSELN?

ENTSCHEIDER*IN · SPÄTESTER START

EXKURS

€

Das richtige Gehalt

Wer zu niedrig ansetzt, verliert zwei Wochen Direktansprache.

Das Gehalt entscheidet, ob jemand überhaupt zurückruft. Menschen in einer festen Stelle wechseln nicht für das gleiche Geld. Legen Sie den Rahmen deshalb fest, bevor Sie die erste Person ansprechen, und nennen Sie ihn von Anfang an.

Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie wird das ohnehin Pflicht: Bewerbende müssen das Einstiegsgehalt oder eine Spanne vor dem Vorstellungsgespräch erfahren. In Österreich gehört die Gehaltsangabe schon heute in jedes Inserat.

Vier Quellen für den richtigen Rahmen

- **Tarif oder Kollektivvertrag** als Untergrenze, nie als Zielwert.
- **Gehaltsportale** wie gehalt.de oder StepStone für den Median in Ihrer Region.
- **Ihre eigenen Gehälter** in vergleichbaren Rollen, damit kein Ungleichgewicht im Team entsteht.
- **Rückmeldungen aus Gesprächen**: Wer dreimal hört „zu niedrig“, sollte nachjustieren.

> Faustregel aus unseren Besetzungen: Wer aus einer festen Stelle wechselt, erwartet in der Regel einen spürbaren Sprung. Das Gesamtpaket mit Arbeitszeit, Homeoffice, Firmenwagen oder Entwicklung kann einen Teil davon ausgleichen.

Ihr Gehaltsrahmen

TARIF- ODER KV-MINIMUM

MARKTMEDIAN (QUELLE)

GEHALT VERGLEICHBARER ROLLEN IM TEAM

SPANNE FÜR DIE ANSPRACHE · VON – BIS

SPIELRAUM FÜR SEHR GUTE KANDIDAT*INNEN

ZUSATZLEISTUNGEN (BONUS, FIRMENWAGEN, HOMEOFFICE, WEITERBILDUNG)

Beispiel: Projektleitung, mittelständisches Unternehmen

QUELLE	BRUTTO PRO JAHR	EINORDNUNG
Tarif- bzw. Hausgehalt Untergrenze	64.000 €	Hier wechselt niemand aus einer festen Stelle.
Marktmedian laut Gehaltsportal	72.000 €	Orientierung für die Mitte der Spanne.
Vergleichbare Rolle im eigenen Team	70.000 €	Neue Kolleg*innen nicht deutlich darüber einstellen.
Spanne in der Ansprache	**70.000 – 80.000 €**	**plus Firmenwagen, zwei Tage Homeoffice**

Zahlen sind ein Rechenbeispiel. Ihre Werte hängen von Rolle, Branche und Region ab.

TAG

4–7 Markt analysieren

Wo arbeiten die Menschen, die Sie suchen, heute?

Ihre künftige Projektleiterin arbeitet gerade bei einem Mitbewerber. Ihr nächster Teamleiter sitzt bei einem Partnerunternehmen. Statt auf Bewerbungen zu warten, erstellen Sie eine Liste der Unternehmen, in denen passende Profile zu finden sind.

So entsteht die Zielfirmen-Liste

- Mitbewerber in der Region, auch kleinere Unternehmen
- Auftraggeber und Partner, mit denen Sie Projekte machen
- Unternehmen mit ähnlichen Projekten in einem Nachbarmarkt
- Firmen, die gerade umstrukturieren oder Standorte schließen

Reicht eine Anzeige?

Kreuzen Sie an, was auf Ihre Stelle zutrifft:

- ☐ Auf die letzte Anzeige kamen weniger als fünf passende Bewerbungen.
- ☐ Die Stelle ist länger als drei Monate offen.
- ☐ Die gesuchten Profile arbeiten heute bei Mitbewerbern.
- ☐ Die Suche muss vertraulich bleiben.

> Zwei Kreuze oder mehr: Eine Anzeige allein wird nicht reichen. Weiter mit Phase 3.

Ihre Zielfirmen

#	UNTERNEHMEN	ORT	WARUM PASSEND?
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			

TAG

8–21

Direkt ansprechen

Zwei Wochen, 50 bis 150 persönliche Nachrichten.

Jetzt wird es konkret: Sie oder Ihr Recruiting-Partner sprechen die Personen aus Ihrer Zielfirmen-Liste an, über LinkedIn, Xing oder telefonisch. Entscheidend ist, dass jede Nachricht persönlich klingt und sofort zeigt, warum gerade diese Person gemeint ist.

Drei Regeln

- **Kurz.** Drei bis fünf Sätze, kein Lebenslauf der Firma.
- **Konkret.** Projekt, Gehaltsrahmen, Standort nennen.
- **Leicht zu beantworten.** Am Ende eine einfache Frage, kein Bewerbungsformular.

> Rechtlich gilt: Ein erster Anruf am Arbeitsplatz ist erlaubt, wenn er kurz bleibt und nur das Interesse abfragt (BGH, Urteil vom 4. März 2004, I ZR 221/01).

BEISPIEL-NACHRICHT

Hallo Frau Berger,

ich bin auf Ihr Profil gestoßen, weil Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber die Einführung des neuen ERP-Systems geleitet haben. Ein mittelständisches Unternehmen aus dem Münchner Osten sucht genau dafür eine Projektleitung, 85 bis 95 Tsd. € plus Firmenwagen, vier Tage Büro, ein Tag Homeoffice.

Hätten Sie diese Woche zehn Minuten für ein vertrauliches Telefonat?

Viele Grüße
Laurenz Nigl

Namen und Projekt sind Beispiele.



„Wir konnten uns vor Kandidaten nicht retten!“

Julian Wilde, Talent Acquisition Manager, CBRE

TAG

22–30 Auswählen

Wer eine Woche nicht antwortet, verliert gute Leute.

Gute Kandidat*innen haben oft mehrere Gespräche gleichzeitig. Planen Sie deshalb feste Interviewfenster und geben Sie spätestens 48 Stunden nach jedem Gespräch eine Rückmeldung.

Stellen Sie allen dieselben Fragen und notieren Sie direkt eine Bewertung. So vergleichen Sie Antworten statt Bauchgefühle.

Acht Fragen, die sich bewährt haben

1. Was war Ihr anspruchsvollstes Projekt der letzten zwei Jahre, und welche Rolle hatten Sie?
2. Ein wichtiger Partner hält einen Termin nicht. Was tun Sie in den ersten 48 Stunden?
3. Mit welcher Software arbeiten Sie täglich, und wo stoßen Sie an Grenzen?
4. Erzählen Sie von einem Konflikt mit einem Kunden oder Kollegen.
5. Wie sprechen Sie Fehler im eigenen Team an?
6. Was müsste sich ändern, damit Sie Ihren jetzigen Arbeitgeber verlassen?
7. Welche Aufgaben möchten Sie in drei Jahren verantworten?
8. Gehaltsvorstellung, Kündigungsfrist, frühester Start?

Bewertung

KANDIDAT*IN	FACH	TEAM	MOTIV.

Je 1 (schwach) bis 5 (sehr stark)



AUS DER PRAXIS · BODE PLANUNGSGESELLSCHAFT

Vier offene Stellen für Projektleitung TGA an drei Standorten, Anzeigen blieben monatelang ohne Antwort. Über Direktansprache wurden alle vier besetzt, und alle sind bis heute im Unternehmen.

„Wir haben Menschen kennengelernt, die fachlich und kulturell wirklich passen.“

TAG

31–42

Abschließen

Die meisten Absagen kommen nach dem Angebot.

Wer gut ist, bekommt beim Kündigen oft ein Gegenangebot. Bereiten Sie sich darauf vor, bevor Sie Ihr Angebot machen: Fragen Sie im letzten Gespräch offen, was passieren würde, wenn der jetzige Arbeitgeber mehr Gehalt bietet.

Checkliste bis zur Unterschrift

- [ ] Angebot innerhalb von 3 Tagen nach dem letzten Gespräch
- [ ] Gehalt, Zusatzleistungen, Homeoffice, Urlaub schriftlich, ohne Überraschungen
- [ ] Persönlicher Anruf der künftigen Führungskraft
- [ ] Gegenangebot vorab angesprochen
- [ ] Starttermin passend zur Kündigungsfrist
- [ ] Bis zum ersten Arbeitstag regelmäßig Kontakt halten

> Mit der Unterschrift ist die Suche abgeschlossen. Der erste Arbeitstag liegt je nach Kündigungsfrist oft ein bis drei Monate später. Nutzen Sie die Zeit für das Onboarding.



„Innerhalb von 10 Tagen bereits einen Arbeitsvertrag unterschreiben.“

Benedikt Hildebrandt, Geschäftsführer, Monvest Immobilien GmbH

Danach: die ersten 100 Tage

VOR TAG 1

- [ ] Arbeitsmittel und Zugänge bereit
- [ ] Pat*in benannt

WOCHE 1

- [ ] Team und Kunden kennengelernt
- [ ] Feedback am Freitag

MONAT 1

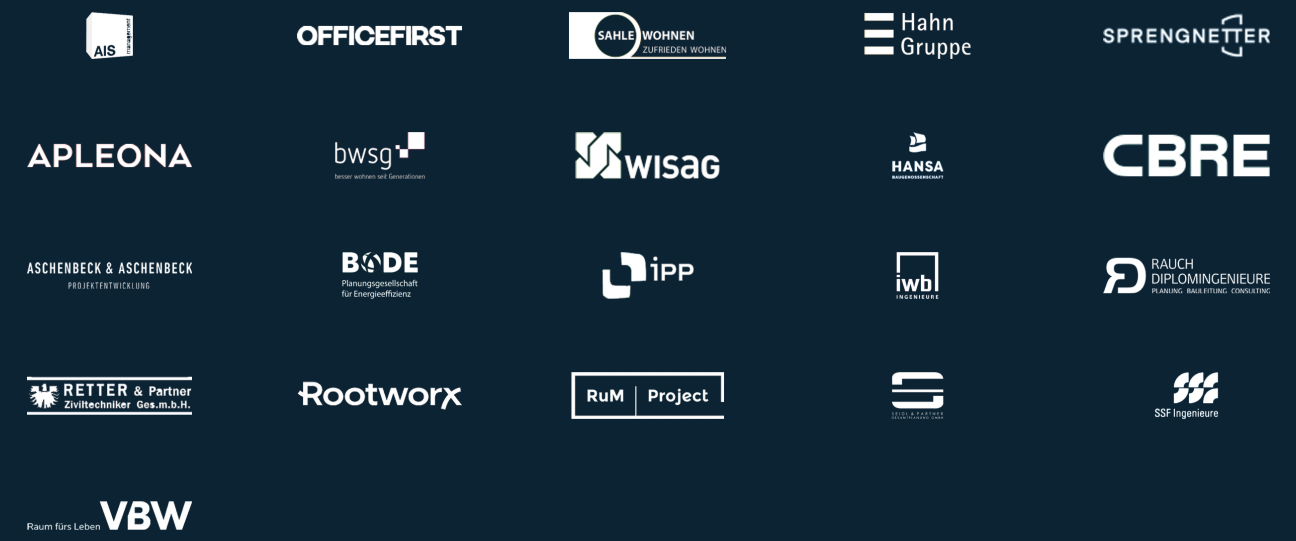
- [ ] Erste eigene Aufgabe
- [ ] Ziele für Monat 3

MONAT 3

- [ ] Probezeitgespräch
- [ ] Entwicklung besprochen

Unternehmen, für die wir schon Stellen besetzt haben

Mittelständische Unternehmen und Konzerne in Deutschland und Österreich. Eine Auswahl.





Jens-Christian Ludwig
Geschäftsführer, Isaria Hausverwaltung



Harald Kienlein
Geschäftsführer, Ingenieurbüros Kienlein



Christoph Straßburger
Geschäftsführer, Depenbrock

„Wir waren seit längerem auf der Suche nach einem Bauingenieur und konnten durch die Zusammenarbeit einen qualifizierten Mitarbeiter einstellen."

Ingenieurbüro Kienlein · Google-Bewertung

„Absolut zu empfehlen. Wir haben Ndigital bereits 2× für unsere offenen Vakanzen in Anspruch genommen."

CBRE · Google-Bewertung

„Kompetent, seriös, zuverlässig und die Methode ist erfolgreich! Tolles Team!"

Seidl & Partner Gesamtplanung · Google-Bewertung

„Professionelles Team mit effizienter und zielführender Herangehensweise."

Isaria Hausverwaltung GmbH · Google-Bewertung

Alle Video-Interviews ansehen: ndigital.at/kundenstimmen



Keine Zeit für Recherche und Direktansprache? Wir übernehmen das.

Mit der FastFind-Methode setzen wir genau diesen Ablauf für Sie um: für Fach- und Führungspositionen, zum Festpreis und mit Besetzungsgarantie.

DIREKT TERMIN BUCHEN

Kostenloses Erstgespräch, 15 Minuten

QR-Code scannen oder hier klicken: Sie sehen sofort alle freien Termine von Laurenz Nigl und buchen mit zwei Klicks.

WIEN
Josefstädter Straße 66
1080 Wien

MÜNCHEN
Merzstraße 5
81679 München

KONTAKT
+49 89 380 341 33
office@ndigital.at

Ndigital