

**Praxis-Guide für Hotellerie &  
Gastronomie**

# **Warum die meisten Hotels & Restaurants keine passenden Mitarbeiter mehr finden**

**Und was stattdessen wirklich  
funktioniert**



**KruppVision  
Marketing**

Viele denken, es liegt am  
Fachkräftemangel.

In Wirklichkeit liegt es am System.

**Die meisten Betriebe machen  
heute noch Recruiting wie vor 10  
Jahren.**

Und wundern sich, warum nichts  
mehr funktioniert

**Und vielleicht läuft es bei euch  
gerade ähnlich.**

# Ich zeige dir in diesem Guide 3 Dinge:

- 1** Warum klassische Stellenanzeigen kaum noch funktionieren
- 2** Wo du heute wirklich gute Mitarbeiter erreichst
- 3** Was die meisten Betriebe falsch machen - ohne es zu merken

# Der größte Denkfehler im Recruiting

Die meisten Betriebe versuchen, aktiv suchende Bewerber zu erreichen.

## Das Problem:

Diese Gruppe ist extrem klein geworden.

Die wirklich guten Leute sind längst in Jobs.

Und schauen sich keine Stellenanzeigen mehr an.

**Recruiting funktioniert heute nicht mehr über Suchen. Sondern darüber, ob du überhaupt sichtbar wirst.**

# **Recruiting besteht heute aus 3 Faktoren**

## **1. Sichtbarkeit**

Wirst du überhaupt gesehen?

## **2. Attraktivität**

Will jemand bei dir arbeiten?

## **3. Prozess**

Wie einfach ist die Bewerbung?

**Die meisten Betriebe glauben, sie haben ein Sichtbarkeitsproblem.**

**In Wahrheit scheitern sie an Attraktivität und Prozess.**

# Wo du heute gute Mitarbeiter erreichst

Deine Zielbewerber sind nicht auf  
Jobbörsen.

Aber sie sind jeden Tag hier:



**Instagram**



**Facebook**



**TikTok**

Nicht aktiv suchend.  
Aber offen für Veränderung.

Du erreichst sie nicht mit  
Stellenanzeigen, sondern Relevanz.

**Wenn du dort nicht sichtbar bist,  
existierst du für Bewerber nicht.**

# Was heute wirklich funktioniert

## 1. Aufmerksamkeit

Ehrlich, direkt, emotional – nicht austauschbar

## 2. Vertrauen

Echte Einblicke statt leere Versprechen

## 3. Einfachheit

Bewerbung ohne Hürden

# Die häufigsten Fehler im Recruiting

- Standardanzeigen ohne Persönlichkeit
- Keine echten Einblicke (Bilder/Videos fehlen)
- Komplizierte Bewerbung
- Langsame Reaktion
- Austauschbare Benefits

**Wenn du so rekrutierst wie alle anderen, bekommst du auch genau die Bewerber, die alle bekommen.**

# **Eine ehrliche Frage**

**Würdest du selbst bei dir arbeiten wollen?**

**Und wenn ja:**

**Würde man das von außen auch erkennen?**

# Beispiel aus der Praxis



Das Interest Vitalhotel in Oberstaufen

## Ausgangssituation

- Monatelang offene Stellen
- Kaum Bewerbungen
- Unpassende Kandidaten

## Ergebnis

- Mehrere schwierige Positionen besetzt
- Deutlich mehr passende Bewerbungen
- Strukturierter Bewerbungsprozess

# Was jetzt entscheidend ist

Du hast jetzt gesehen, warum viele Betriebe aktuell Probleme haben.

**Die entscheidende Frage ist NICHT:**

Ob du Bewerber findest.

**Sondern WIE planbar das bei euch passiert.**

Wo stehst du gerade?

Läuft es bei euch stabil?

Oder eher zäh und unplanbar?

**Schreib mir kurz “Recruiting”**

**und ich sage dir ehrlich,  
wie es bei euch aussieht.**

Ich antworte dir persönlich.

### Kurz zu mir



Ich arbeite mit Hotels und Restaurants, die ihre Mitarbeitergewinnung planbar machen wollen.

Ohne leere Versprechen.

Sondern mit klaren Prozessen.

*JAK*



KruppVision  
Marketing