



KARRIEREWEG

Vakanzkosten

Der hohe Preis unbesetzter Schlüsselpositionen



Warum Verzögerungen, fehlende Entscheidungen und hohe Opportunitätskosten Unternehmen langfristig handlungsunfähig machen

Vakanzkosten werden in vielen Unternehmen systematisch unterschätzt. Sie gelten als temporäres Recruiting-Problem, als unvermeidliche Folge eines angespannten Arbeitsmarktes oder als rein operative Herausforderung.

Diese Sichtweise greift zu kurz und führt zu folgenschweren Fehlentscheidungen.

Unbesetzte Schlüsselpositionen verursachen nicht nur direkte Kosten durch erhöhten Recruiting-Aufwand oder Überstunden.

Der eigentliche Schaden liegt in den Opportunitätskosten – also dem entgangenen Nutzen durch ausbleibende Wertschöpfung.

Opportunitätskosten entstehen, wenn durch eine vakante Position Projekte verzögert werden, Entscheidungen ausbleiben, Umsätze nicht realisiert werden oder die Fluktuation steigt. Diese Kosten sind schwer messbar, tauchen in keiner GuV auf und eskalieren dennoch mit jeder Woche des Stillstands.



„Nicht die Kosten einer externen Lösung gefährden Unternehmen – sondern die Kosten des Abwartens.“

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Ein konkretes Beispiel aus der Praxis

In einem mittelständischen Produktionsunternehmen mit ca. 1.200 Mitarbeitenden bleibt die Position eines Werkleiters für sechs Monate unbesetzt. Der Verantwortungsbereich umfasst 40 Millionen Euro Jahresumsatz. Die Geschäftsführung geht davon aus, dass die Abteilungsleiter die „zusätzliche Arbeit“ vorübergehend kompensieren können.

Auf den ersten Blick scheint das zu funktionieren: Die Produktion läuft weiter, Liefertermine werden gehalten. Doch die tatsächlichen Auswirkungen zeigen sich in den Details.

Überstunden der Abteilungs- und Schichtleiter steigen rapide an, Ausschussquoten nehmen zu, und Investitionen in Prozessverbesserungen werden verschoben, da niemand die Verantwortung übernehmen will oder zeitlich kann.

Die Kalkulation ist eindeutig: Der operative Output sinkt nicht abrupt, aber die Produktivität reduziert sich konservativ geschätzt um 3–5 Prozent. Auf den verantworteten Umsatz gerechnet entspricht das einem Wertschöpfungsverlust von 1,2–2 Millionen Euro pro Jahr, also 600.000–1 Million Euro auf sechs Monate.

Dem gegenüber stehen „eingesparte Personalkosten“ von etwa 80.000–100.000 Euro für den Zeitraum. Die Opportunitätskosten übersteigen die eingesparten Personalkosten um ein Vielfaches – ohne dass sie explizit sichtbar werden.

Dieses Whitepaper zeigt, warum Vakanzkosten kein HR-Thema, sondern ein strategisches Steuerungselement sind. Es erläutert die ökonomischen Mechanismen hinter Vakanzen, vergleicht Branchen- und Rollenprofile, zeigt konkrete Berechnungsbeispiele und ordnet Interim- und Fractional-Lösungen als betriebswirtschaftlich rationale Instrumente ein.



Die zentralen Erkenntnisse

- Vakanzkosten entstehen nicht erst bei Umsatzverlusten, sondern bereits ab dem ersten Tag fehlender Wirkung.
- Direkte Vakanzkosten sind sichtbar, aber ökonomisch nachrangig gegenüber Opportunitätskosten.
- Opportunitätskosten übersteigen direkte Zusatzkosten bei Schlüsselrollen häufig um 100 – 300 Prozent.
- Time to Hire ist keine relevante Steuerungsgröße – entscheidend ist die Time to Impact.
- Lange Vakanzten wirken als Fluktuationsverstärker und sorgen für Imageverlust.
- Interim- und Fractional-Lösungen sind in vielen Fällen auch finanziell günstiger als monatelanger Stillstand.
- Die Berechnung der Vakanzkosten ist ein Indikator für Entscheidungsfähigkeit und Führungsreife.

Abb. 1: Vakanzkosten: Sichtbare vs. Unsichtbare Kosten

Die Gesamtkosten einer Vakanz setzen sich aus sichtbaren direkten Kosten und unsichtbaren Opportunitätskosten zusammen. Die direkten Kosten machen dabei nur etwa 30% aus, während die schwer messbaren Opportunitätskosten rund 70% der Gesamtkosten ausmachen.

Kostenart	Beschreibung	Anteil
Recruiting-Kosten	Stellenausschreibungen, Personalberater, interne Auswahlprozesse	~8%
Überstunden	Mehrarbeit zur Kompensation der fehlenden Kapazität	~15%
Team-Ausfallkosten	Produktivitätsverlust durch Überlastung und Vertretung	~7%
Direkte Kosten (sichtbar)		~30%
Projektverzögerungen	Verspätete Markteinführungen, verzögerte Implementierungen	~20%
Umsatzeinbußen	Entgangene Geschäftsabschlüsse, verpasste Marktchancen	~15%
Erhöhte Fluktuation	Abwanderung von Leistungsträgern aufgrund fehlender Führung	~10%
Entscheidungsstau	Verzögerte strategische Entscheidungen, Koordinationsverluste	~15%
Qualitätsverluste	Fehlerquoten steigen, Prozesse werden vernachlässigt	~10%
Opportunitätskosten (unsichtbar)		~70%

Hinweis: Die Prozentangaben sind Richtwerte und variieren je nach Position, Hierarchieebene und Branche. Bei Schlüsselrollen können Opportunitätskosten bis zu 80% der Gesamtkosten ausmachen.

Warum unbesetzte Schlüsselpositionen Organisationen destabilisieren

Moderne Organisationen funktionieren nicht mehr als lineare Wertschöpfungsketten. Sie sind komplexe Systeme, in denen Wert durch Koordination, Priorisierung und Entscheidungsfähigkeit entsteht. Gerade in wissensintensiven Bereichen hängt die Leistungsfähigkeit von der Qualität weniger zentraler Rollen ab.

Diese Schlüsselrollen übernehmen Steuerungsfunktionen: Sie entscheiden über den Einsatz von Ressourcen, priorisieren Initiativen, moderieren Zielkonflikte und tragen Verantwortung für Ergebnisse. Bleibt eine solche Position unbesetzt, fällt nicht einfach Arbeitskraft weg – es fehlt eine steuernde Instanz. Die Organisation reagiert darauf mit Kompensation. Aufgaben werden verteilt, Verantwortung informell übernommen, Entscheidungen vertagt. Kurzfristig wirkt das pragmatisch, langfristig jedoch destabilisiert es das System.

“

In komplexen Organisationen ist nicht die Anzahl der Mitarbeitenden entscheidend, sondern die Qualität weniger zentraler Rollen. Fehlt eine steuernde Instanz, reagieren Teams mit Improvisation – das funktioniert kurzfristig, destabilisiert aber langfristig das System.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH



Der betriebswirtschaftliche Denkfehler: „eingesparte Personalkosten“

In vielen Unternehmen werden Vakanzen implizit als Kostenersparnis betrachtet. Solange eine offene Position unbesetzt ist, fallen keine Gehalts- und Lohnnebenkosten an. Diese Betrachtung ignoriert jedoch die Wirkung einer Position.

Eine Rolle ist kein Kostenblock, sondern ein Werttreiber. Ihr wirtschaftlicher Beitragsanteil liegt nicht an der Gehaltshöhe, sondern in der Wirkung, die sie entfaltet: Umsatz sichern, Kosten senken, Risiken minimieren, Wachstum ermöglichen. Bleibt diese Wirkung aus, entsteht ein negativer Deckungsbeitrag – auch wenn kein Gehalt gezahlt wird.

Direkte Zusatzkosten: der sichtbare Teil

Direkte Zusatzkosten umfassen erhöhte Recruiting-Kosten, Überstunden, temporäre Unterstützung und krankheitsbedingte Ausfallkosten.

Eine Analyse der StepStone Group beziffert die „Cost of Vacancy“ – also die messbaren wirtschaftlichen Auswirkungen einer unbesetzten Stelle – auf durchschnittlich etwa 29.000 Euro pro Position. In Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden liegen diese Werte sogar über 73.000 Euro.

Diese Zahlen sind als Orientierungswerte zu verstehen, welche die wirtschaftliche Relevanz verdeutlichen. Für die Budgetierung sind diese direkten Zusatzkosten gut erfassbar, stellen aber nur den kleineren Teil der gesamten Vakanzkosten dar. Sie sind administrativ relevant, aber strategisch nachrangig.

“

Was in der GuV nicht auftaucht, fühlt sich nicht real an. Doch Opportunitätskosten sind der größte Kostentreiber bei Vakanzen – auch wenn sie unsichtbar bleiben.

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Opportunitätskosten: der ökonomische Kern

Opportunitätskosten entstehen durch entgangene Wertschöpfung – der Nutzen, der hätte realisiert werden können, aber aufgrund der Vakanz ausfällt. Sie lassen sich nicht als direkte Kosten buchen, sind aber real vorhanden:

- Projekte starten später oder werden kleiner dimensioniert
- Prozessoptimierungen werden verlangsamt
- Kundenentscheidungen verzögern sich
- Innovationsinitiativen werden verschoben
- Umsatzentwicklungen verzögern sich oder fallen ganz aus
- Risiken werden nicht aktiv gemanagt.

Gerade bei Führungspositionen und koordinierenden Rollen entstehen so Kosten, die leicht im sechsstelligen Bereich pro Vakanzzeit liegen können.

Eine im [Review of Accounting Studies](#) veröffentlichte Analyse zeigt, dass die Dauer der Vakanz statistisch signifikant mit künftigen Unternehmensergebnissen verbunden ist: Längere offene Stellen korrelieren mit geringerer Profitabilität.

Abb. 2: Von der Vakanz zur Wirksamkeit: Time to Hire vs. Time to Impact
Die Vertragsunterschrift markiert nicht das Ende der Vakanzzeit, sondern nur einen Zwischenschritt. Zwischen Einstellung und voller Wirksamkeit liegt eine oft unterschätzte Phase.

Phase	Meilenstein	Typische Dauer	Vakanzkosten
1. Vakanz sichtbar	Position ist unbesetzt	Von Tag 0 ca. 2 Wochen	Bauen sich langsam auf
2. Recruiting startet	Anzeigenschaltung, Search	2-8 Wochen	Wachsen kontinuierlich an
3. Vertrag unterschrieben	Interviews --> TIME TO HIRE erreicht	4-12 Wochen (Ø)	Wachsen weiter an!
4. Volle Wirksamkeit	Kündigungsfrist --> TIME TO IMPACT erreicht --> Onboarding	weitere 4-12 Wochen +Onboardingzeit von 2-6 Monaten	Zum Start direkte Reduktion. Nach Onboardingphase gestoppt

Hinweis: Vakanzkosten-Faktor 2,0 (direkte + Opportunitätskosten). Die tatsächliche Dauer variiert je nach Hierarchieebene, Fachgebiet und Marktlage. Bei Führungspositionen kann die Time to Impact bis zu 6 Monate oder noch länger betragen.

Die unsichtbare Phase: Zwischen Vertragsunterschrift und erster Wirksamkeit vergehen durchschnittlich weitere 4-12 Wochen (Kündigungsfrist) In der Phase des Onboardings samt Einarbeitung und Netzwerkaufbaus können weitere 2-6 Monate vergehen. In beiden Phasen fallen weiterhin Vakanzkosten an, da die Rolle noch nicht ihre volle Wirkung entfaltet.

VakaCheck®:

Vakanzkosten systematisch berechnen

Die Höhe der Opportunitätskosten lässt sich anhand verschiedener Faktoren systematisch berechnen. Unser Vakanzkosten-Rechner VakaCheck® nutzt dabei folgende Parameter:

Zunächst werden die Basisdaten erfasst:

- das Bruttojahresgehalt der Position
- ein Faktor für die tatsächlichen Personalkosten (typischerweise 1,3–1,5 durch Lohnnebenkosten und Infrastruktur)
- sowie die Time to Fill – also die Dauer, bis die Position besetzt ist.

Darauf aufbauend werden zwei Kostenarten berechnet.

Die direkten Kosten setzen sich zusammen aus krankheitsbedingten Ausfallkosten des Teams (typischerweise 10–30 Prozent der Produktivität), anteiligen Recruitingkosten (5–15 Prozent des Jahresgehalts) und Kosten für Überstunden (5–20 Prozent der Personalkosten). Diese Faktoren variieren je nach Funktion, Hierarchieebene, Spezialisierungsgrad und Marktlage der Position.

Die Opportunitätskosten erfassen dagegen den entgangenen Nutzen durch Kosten für Verzögerungen (zum Beispiel verspätete Projektabschlüsse oder Markteinführungen), Kosten für Umsatzeinbußen (entgangene Geschäftsabschlüsse oder Kundenbeziehungen) und Kosten für Fluktuation (Abwanderung von Leistungsträgern aufgrund fehlender Führung).

Auch hier variieren die Faktoren je nach Rolle: Eine vakante Projektleitung in der Changephase hat andere Auswirkungen als eine offene Accountingposition – beide verursachen jedoch messbare Opportunitätskosten.

Der VakaCheck® macht sichtbar, dass selbst bei konservativer Einschätzung die Opportunitätskosten die direkten Kosten häufig um das Zwei- bis Vierfache übersteigen.

Ein Beispiel: Bei einer Position mit 100.000 Euro Bruttojahresgehalt, einem Personalkostenfaktor von 1,35 und 180 Tagen Time to Fill ergeben sich monatliche Personalkosten von etwa 11.250 Euro und Personalkosten für die Vakanzzeit von rund 67.500 Euro.

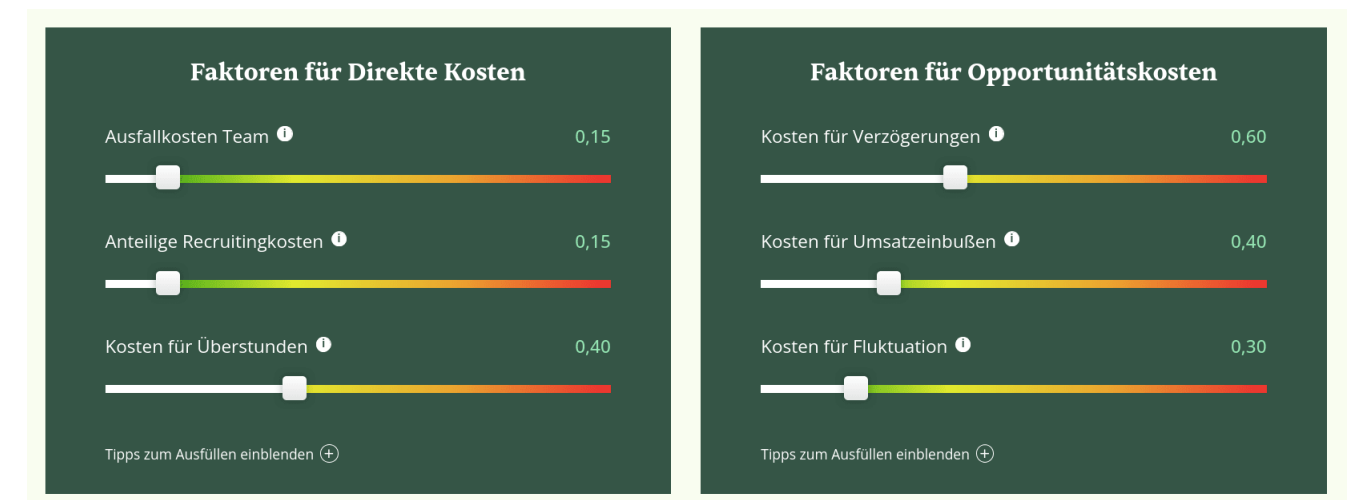
Bei durchschnittlichen direkten Kostenfaktoren (hier 0,2) entstehen direkte Kosten von etwa 6.750 Euro pro Monat. Bei niedrigen Opportunitätsfaktoren (je 0,3) kommen weitere 10.125 Euro pro Monat hinzu – insgesamt also Vakanzkosten von knapp 17.000 Euro monatlich oder gut 100.000 Euro für sechs Monate Vakanzzeit.

Entscheidend ist: Je “wirkender” die Rolle ist, desto höher sind die Opportunitätsfaktoren. Bei einer Bereichsleitung mit Budget- und Projektverantwortung können Verzögerungsfaktoren schnell 50 Prozent und mehr erreichen – dann übersteigen die Opportunitätskosten die direkten Kosten sehr deutlich.

VakaCheck® macht transparent, was sonst im Verborgenen bleibt: Die tatsächlichen Kosten einer Vakanz liegen typischerweise beim Zwei- bis Vierfachen der direkten Personalkosten. Je wirkungsfähiger die Rolle ist, desto höher sind die versteckten Kosten.

Abb. 3: Grafik: VakaCheck-Interface

Der Vakanzkosten-Rechner ermöglicht es, durch Anpassung der Faktoren verschiedene Szenarien durchzuspielen und die tatsächlichen Kosten transparent zu machen.



Vakanzkosten dienen daher als Steuerungskennzahl. Sie stehen nicht in der GuV – aber dennoch gehören zu jeder Entscheidungsfindung in der Personal- und Vakanzplanung.

Der größte strukturelle Fehler besteht darin, Vakanzkosten nicht systematisch zu berücksichtigen. Sie tauchen weder im Monatsreporting, in Investitionsrechnungen oder in der GuV auf. Und genau deshalb werden sie so leicht ignoriert.

Unternehmen, die Vakanzkosten berechnen, verbessern ihre Entscheidungsfindung:

- Schlüsselrollen werden priorisiert
- Vakanzzeit wird als Kostenfaktor betrachtet
- Interim-Lösungen werden rational bewertet
- Recruiting wird als Wertschöpfungsprozess verstanden

Vakanzkosten sind kein HR-KPI. Sie sind ein Management-Indikator.

Branchen- und Rollenvergleiche

Die Höhe der Vakanzkosten variiert stark nach Funktion, Organisationsstruktur und Branche. In produktionsnahen Bereichen führen Vakanzen häufig zu Effizienzverlusten, Lieferverzögerungen oder Qualitätsproblemen. In IT-, Finance- oder HR-Bereichen entstehen die größten Schadenpotenziale durch verzögerte Entscheidungen, Koordinationsverluste oder Reputationsschäden.

Schlüsselrollen mit hoher Entscheidungs- und Steuerungsrelevanz weisen dabei überproportional hohe Opportunitätskosten auf. Dazu zählen Geschäftsführungs- und Bereichsleitungen, Programm- und Projektleiter mit Budget- und Teamverantwortung, Vertriebsleiter mit direktem Umsatzbezug sowie HR- und Finance-Leiter in Transformations- oder Restrukturierungsphasen.

Fallrechnung: IT-Organisation – Steuerungsrolle mit Projektverantwortung

In einer IT-Organisation bleibt die Rolle eines IT-Programmleiters unbesetzt. Die Position koordiniert mehrere Digitalisierungsprojekte mit einem Gesamtvolumen von 8 Millionen Euro. Die interne Annahme: „Dann verzögern sich die Projekte eben etwas.“

Tatsächlich verlängern sich schnell Entscheidungswege, Projektprioritäten werden nicht sauber abgestimmt, externe Dienstleister arbeiten weiter – aber ohne klare Steuerung. Budgets laufen, Effizienzgewinne aus der Digitalisierung bleiben aus.

Ein konservativer Rechenansatz: Die Projekte hätten laut Business Case jährliche Effizienzgewinne von 1,5 Millionen Euro realisieren sollen. Durch die Vakanz verzögert sich die Umsetzung um mindestens neun Monate. Ergebnis: Rund 1,1 Millionen Euro entgangener Nutzen – bei gleichzeitig weiterlaufenden Projektkosten. Auch hier: kein dramatischer Umsatzverlust, aber ein massiver wirtschaftlicher Schaden durch Zeitverzug aufgrund fehlender Entscheidungen.

Fallrechnung: Corporate Functions – HR-Leitung in Transformationsphase

Ein Unternehmen befindet sich in einer Restrukturierungs- und Transformationsphase. Die HR-Leitung wird sehr kurzfristig vakant.

Die Geschäftsführung entscheidet, die Rolle zunächst nicht nachzubeseetzen, da „HR ja nicht wertschöpfend“ sei. In der Folge verzögern sich Neubesetzungen bei Schlüsselpositionen, Performance- und Feedbackprozesse sowie organisatorische Koordination und Kommunikation im Transformationsprojekt bleiben quasi “unbearbeitet”.

Die Fluktuation im HR-Bereich und bei Projektbeteiligten steigt leicht an, insbesondere bei Leistungsträgern. Drei leistungsstarke Fach- und Führungskräfte verlassen das Unternehmen innerhalb eines Jahres.

Rechnung: Vakanzkosten pro Abgang (konservativ): 2,5-fache Jahrespersonalkosten inklusive Produktivitätsverlust. Bei durchschnittlich 135.000 Euro Jahrespersonalkosten ergibt das 340.000 Euro pro Person. Allein diese vermeidbaren Abgänge verursachen Kosten von knapp 1 Million Euro – ausgelöst durch fehlende Steuerung, nicht durch fehlendes Recruiting-Budget.

Abb. 4: Tabelle:
Kostenvergleich HR-Leitung - Vakanzkosten vs. Interim-Lösung (Jahresgehalt 150.000 Euro)

Kostenarten	3 Monate Vakanz	6 Monate Vakanz	Kosten Interim Manager pro Monat
Direkte Kosten (Faktor 0,6)	30.375 €	60.750 €	30.000 €
Opportunitätskosten (Faktor 1,4)	70.875 €	141.750 €	0 €
Vakanzkosten (Faktor 2,0)	101.250 €	202.500 €	30.000 €



Die Zeitdimension: Ab wann wird Warten irrational?

Aus wirtschaftlicher Sicht ist nicht entscheidend, ob eine Vakanz besteht, sondern wie lange. Die Eskalation folgt einem klaren Muster:

In den ersten vier bis sechs Wochen sind Vakanzen oft gut kompensierbar. Danach steigt der "Reibungsverlust". Spätestens nach drei Monaten beginnen Opportunitätskosten relevant zu werden. Ab sechs Monaten entstehen strukturelle Schäden: Entscheidungstau, Qualitätsverluste, Umsatzeinbußen oder einsetzende Fluktuation. Spätestens ab diesem Punkt ist Abwarten keine rationale Option mehr – unabhängig von Budgetrestriktionen.



Die ersten Wochen einer Vakanz sind kompensierbar. Ab drei Monaten entstehen strukturelle Schäden. Ab sechs Monaten ist Abwarten keine rationale Option mehr.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Abb. 5: Tabelle: Eskalation der Vakanzkosten über Zeit
Je länger eine Vakanz andauert, desto stärker eskalieren die Kosten. Die folgende Tabelle zeigt die typische Entwicklung über 24 Wochen.

Zeitraum	Status	*Kumulierte Kosten	Kosten/Monat	Eskalationsstufe
Woche 1-6 (~ 1,5 Monate)	Direkte Kosten kompensierbar	30.000 €	20.000 €	Niedrig
Woche 1-6 (~ 3 Monate)	Opportunitätskosten spürbar	75.000 €	30.000 €	Moderat
Woche 1-6 (~ 4,5 Monate)	Strukturelle Belastung	130.000 €	35.000 €	Erhöht
Woche 1-6 (~ 6 Monate)	Strukturelle Schäden	200.000 €	45.000 €	Kritisch

*Beispielrechnung basierend auf Position mit 150.000 € Jahresgehalt. Die Kosten pro Monat steigen aufgrund zunehmender Opportunitätskosten (Projektverzögerungen, Qualitätsverluste, Umsatzeinbußen, Fluktuation). Bei strategischen Schlüsselrollen kann die Eskalationsentwicklung noch deutlich schneller und steiler verlaufen.



Die Entscheider-Checkliste: Wann eine Vakanz kritisch wird

Eine Vakanz sollte aus Entscheider- und Geschäftsführungsperspektive als kritisch eingestuft werden, wenn mehrere der folgenden Punkte zutreffen:

- Die Rolle trägt Verantwortung für Entscheidungen, nicht nur für Ausführung.
- Die Rolle beeinflusst Umsatz, Kosten, Risiko oder Geschwindigkeit maßgeblich, egal ob direkt oder indirekt.
- Die Vakanz dauert länger als acht bis zwölf Wochen.
- Projekte, Initiativen oder Transformationsmaßnahmen verzögern sich sichtbar.
- Andere Führungskräfte oder Schlüsselpersonen müssen dauerhaft kompensieren.
- Es entstehen Diskussionen über Prioritäten anstatt klarer Entscheidungen.
- Die Fluktuation steigt oder Leistungsbereitschaft sinkt im Team oder Gesamtbereich.
- Ex- und Interne Kosten (Berater, Dienstleister, Überstunden) steigen, ohne Wirkung zu erhöhen.

Eine Vakanz sollte aus Entscheider- und Geschäftsführungsperspektive als kritisch eingestuft werden, wenn mehrere der folgenden Punkte zutreffen:

Abb. 6: Entscheider-Checkliste: Wann ist eine Vakanz kritisch?
Prüfen Sie, wie viele der folgenden Kriterien auf Ihre Vakanz zutreffen. Die Ampellogik zeigt Ihnen in einem einfachen Schema den Handlungsbedarf.

Kriterium	
☐	Die Rolle trägt Verantwortung für Entscheidungen, nicht nur für die operative Ausführung
☐	Die Rolle beeinflusst Umsatz, Kosten, Risiken oder Geschwindigkeit maßgeblich
☐	Die Vakanz dauert länger als 8-12 Wochen
☐	Projekte, Initiativen oder Transformationsmaßnahmen verzögern sich sichtbar
☐	Andere Führungskräfte kompensieren die "Lücke" spürbar
☐	Es entstehen Diskussionen über Prioritäten statt klarer Entscheidungen
☐	Die Fluktuation ist sichtbar oder Leistungsbereitschaft sinkt in angrenzenden Teams
☐	Externe Kosten (Berater, Dienstleister, Überstunden) steigen ohne Wirkung

Anzahl Kriterien	Status	Handlungsempfehlung
0-2 Kriterien	Beobachten	Vakanz im Blick behalten, normales Recruiting fortsetzen
3-5 Kriterien	Handlungsbedarf	Schnell handeln: Vakanzkosten berechnen, Recruiting optimieren, Interim & Fractional Kandidatensuche starten
6+ Kriterien	Kritisch	Sofort handeln: Vakanzkosten berechnen, Interim & Fractional starten, Recruiting parallel fokussieren

Wichtig: Wenn 3 oder mehr Kriterien zutreffen, ist die Vakanz kein reines Recruiting-Thema mehr, sondern ein steuerungsrelevantes Risiko. Die Kosten des Abwartens übersteigen in den meisten Fällen die Kosten einer temporären Lösung deutlich.

Bis hierhin ist klar, dass Vakanzkosten real, hoch und systemisch wirksam sind. Für Entscheider stellen sich jedoch noch zwei pragmatische Fragen:

Ab welchem Punkt wird eine Vakanz nicht mehr „unangenehm“, sondern kritisch? Wann kippt eine offene Position von einem tolerierbaren Zustand in ein relevantes Unternehmensrisiko?

Die Antwort liegt nicht in einer einzelnen Kennzahl, sondern im Zusammenspiel aus Funktion, Vakanzzeit, Marktumfeld und organisationaler Belastung. Genau hier braucht es eine nüchterne Entscheidungsmatrix – jenseits von Bauchgefühl, Perfektionsanspruch oder Budgetreflexen.

Unbesetzte Schlüsselpositionen sparen kein Geld. Sie verhindern Wirkung.

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Von der Erkenntnis zur Entscheidung

Nicht alle Vakanzen müssen sofort perfekt besetzt werden – sie müssen wirksam geplant werden. Interim- oder Fractional-Lösungen sind in diesem Kontext keine Notlösungen, sondern ökonomische Instrumente zur Risikobegrenzung.

Interim- und Fractional-Lösungen ermöglichen

- sofortige Entscheidungskompetenz
- kontrollierbare Kosten
- klare Verantwortlichkeit und
- Entlastung der Organisation

Für Entscheider und Geschäftsführungen bedeutet das einen Perspektivwechsel: Nicht die Kosten einer temporären Lösung sind zu rechtfertigen, sondern die Kosten des fortgesetzten Stillstands.

“

Für viele Entscheider ist der Tagessatz einer Interim-Lösung eine psychologische Hürde. Doch rechnet man die Vakanzkosten dagegen, wird schnell klar: Warten ist deutlich teurer als Handeln.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Fazit: Warum Stillstand teurer ist als jede Entscheidung

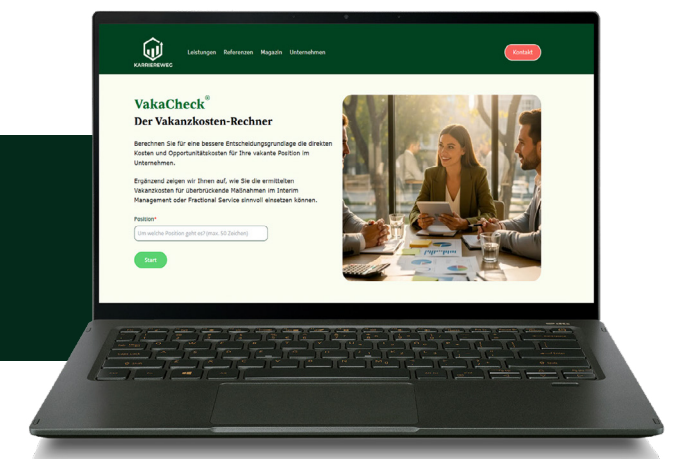
Unternehmen verlieren selten ihre Wettbewerbsfähigkeit durch eine falsche Entscheidung. Sie verlieren sie durch verzögerte Umsetzung. Durch fehlende Entscheidungen. Durch unbesetzte Schlüsselrollen, die zu lange ignoriert werden. Vakanzkosten sind kein abstraktes Konzept. Sie sind der Preis für Stillstand.

Die entscheidende Frage lautet nicht, ob man sich eine Lösung leisten kann, sondern ob man sich leisten kann, weiter ohne Wirkung zu bleiben.

Karriereweg hilft Unternehmen, diese Zusammenhänge sichtbar zu machen – und Entscheidungen dort zu beschleunigen, wo Zeit der teuerste Faktor ist.

Offene Stellen? Warten ist teuer.
Berechnen Sie Ihre Vakanzkosten jetzt.

Jetzt berechnen!



Karriereweg GmbH
Theodorstraße 105
40472 Düsseldorf

T: +49 211 545893 0
E: info@karriereweg.de
W: karriereweg.de



KARRIEREWEG