



KARRIEREWEG

Vakanzberatung

Das strategische Fundament für nachhaltiges Recruiting



Vom Personalengpass zur finalen Führungsentscheidung

Ein Whitepaper für alle Entscheider, die Vakanzen nicht länger nur verwalten, sondern als strategische Gestaltungsaufgabe begreifen.

Wenn aus Wertschöpfung Schadensbegrenzung wird

Das Unternehmen hat eine unbesetzte Schlüsselposition. Vielleicht seit Wochen, vielleicht seit Monaten. Der Rest des Teams arbeitet nahezu am Limit, Projekte laufen weiter, Kunden werden betreut. Alles läuft, denkt man. Nur: Läuft es wirklich?

Worauf man blickt, ist die Oberfläche. Darunter passiert bereits mehr, als man vermutet.

Eine unbesetzte Schlüsselposition ist kein reines HR-Thema. Sie ist eine existenzielle Bedrohung für die Stabilität des gesamten Unternehmens.

Nicht jede offene Stelle hat diese Wirkung, aber Führungsrollen, Spezialistenpositionen und strategische Funktionen blockieren – wenn sie unbesetzt bleiben – das gesamte Organisationsgefüge. Und jeden Tag wird der Schaden größer.

Diese Erosion vollzieht sich zunächst in zwei Phasen. Beide sind fatal. Und beide beginnen viel früher, als man es vermutet.

Die Kompensations-Falle Wenn „Wir schaffen das“ zum Problem wird

Das Team zieht an einem Strang, übernimmt zusätzliche Aufgaben, macht Überstunden. „Wir schaffen das bis zur Besetzung der Rolle.“ – so heißt es am Anfang. Aber auch der beste Teamspirit hat sein Ende. Was mit Motivation beginnt, führt nach Wochen zu Erschöpfung, nach Monaten zu Frustration und am Ende zu weiteren Kündigungen. Aus einer unbesetzten Schlüsselposition werden plötzlich zwei, drei, vier. Die Abwärtsspirale beginnt

Laut Gallup Engagement Index 2025 entgingen der deutschen Wirtschaft 119 Mrd. Euro aufgrund von inneren Kündigungen und den damit einhergehenden Produktivitätseinbußen.



Der strategische Stillstand Wenn Führung aufhört zu führen

Die zweite Phase ist leiser, aber gefährlicher. Ohne Schlüsselbesetzung werden Entscheidungen vertagt, Projekte verlieren an Tempo, die Innovationskraft erlahmt – alles schleichend, alles kaum merklich. Das Unternehmen verliert seinen Marktvorsprung nicht durch einen Schlag, sondern durch hundert kleine Verzögerungen, die niemand einzeln bemerkt – bis der Wettbewerb plötzlich vor ihnen steht.

Was oberflächlich zunächst wie ein Besetzungseingpass aussieht, ist bei genauerer Betrachtung ein Alarmsignal für die gesamte Organisation.

“

Eine Vakanz ist selten das eigentliche Problem. Sie zeigt nur sehr deutlich, wo Organisationen sich selbst im Weg stehen.

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Warum Vakanzen oft hausgemacht sind

Doch warum entstehen diese Blockaden überhaupt? Um sie aufzulösen, bedarf es einer ehrlichen Analyse der Ursachen.

Im Alltag wird eine Vakanz oft rein technisch verstanden: Eine Stelle ist offen, wir brauchen Ersatz, also schalten wir eine Anzeige. Diese Sichtweise greift jedoch viel zu kurz.

Eine Vakanz ist kein statischer Zustand, sondern das sichtbare Symptom tieferliegender organisatorischer Bewegungen – sei es durch Transformation, veränderte Marktanforderungen, kulturelle Reibung oder strategische Unklarheit.

Die sieben typischen Stolpersteine

Strategische Orientierungslosigkeit:

Wenn Stakeholder widersprüchliche Anforderungen an eine Schlüsselposition stellen, entsteht ein diffuses Profil, das niemanden anspricht. Top-Talente spüren diese interne Unsicherheit sofort im Gespräch und steigen aus. Sie erkennen, dass sie nicht in eine klare Rolle, sondern in einen Konflikt eintreten würden.

Die Suche nach der „Endlösung“:

Statt den nächsten sinnvollen Entwicklungsschritt zu definieren, werden unrealistische Anforderungsprofile konstruiert, die eine perfekte Absicherung gegen alle denkbaren Eventualitäten bieten sollen. Die berühmte „eierlegende Wollmilchsau“ entsteht nicht aus Unwissenheit, sondern aus der Angst vor Fehlentscheidungen. Das Ergebnis: Die Position bleibt lange unbesetzt, weil der Idealkandidat schlicht nicht existiert.

Entscheidungstau statt Entschlusskraft:

Zu viele Beteiligte mit unterschiedlichen Interessen, keine klare Entscheidungsverantwortung, endlose Abstimmungsrunden. Während intern debattiert wird, haben die aussichtsreichsten Kandidaten längst bei der Konkurrenz unterschrieben.

Kulturelle Verwerfungen:

Ein Führungswechsel während des Prozesses hat neue Unsicherheit geschaffen. Bewerbende sehen keine Perspektiven mehr. Die informelle Kultur passt nicht zur formalen Stellenausschreibung. Was auf dem Papier attraktiv klingt, entpuppt sich im Gespräch als unrealistisches Versprechen.

Magisches Denken statt Realismus:

„Wir finden schon noch jemanden.“ „Die anderen im Team können das solange mitmachen.“ Diese Hoffnung ignoriert die Realität: Bei Schlüsselpositionen wird der Markt nicht einfacher. Und die verbleibenden Teammitglieder können nicht ewig Mehrarbeit leisten. Was als „Wir ziehen das durch“ beginnt, endet in Erschöpfung und weiteren Kündigungen.



Wer nur die leere Stelle sieht, therapiert das Symptom. Vakanzberatung behandelt die Ursache.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Blindheit für latente Risiken:

Die größte Gefahr sind die Vakanzen, von denen Sie noch nichts wissen. Der Vertriebsleiter, der innerlich bereits gekündigt hat. Die High Performerin, die gerade ein externes Angebot prüft. Der Produktionsleiter, dessen Renteneintritt näher rückt und dessen Wissen nirgendwo dokumentiert ist. Diese latenten Risiken wirken im Hintergrund – bis die Zeit für strategische Nachfolgeplanung längst verspielt ist.

Perfektionismus als Lähmung:

Der Glaube, jede Schlüsselposition perfekt besetzen zu können, führt in die Sackgasse. In Zeiten schneller Transformation müssen Prioritäten gesetzt werden: Welche Vakanzen sind existenziell? Wo kann eine 80-Prozent-Lösung akzeptiert werden? Wo müssen erst Strukturen geändert werden, bevor überhaupt besetzt wird? Ohne diese ehrliche Priorisierung bleibt der Stillstand.

Abb. 1: Ursachen und Auswirkungen von Vakanzen – ein Teufelskreis

Die folgende Übersicht zeigt, wie Ursachen und Auswirkungen von Vakanzen sich gegenseitig verstärken:

Ursachen für Vakanzen	Auswirkungen der Vakanz
Strategische Unklarheit: Wachstum oder Transformation ohne klare Rollendefinition	Umsatzeinbußen: Verpasste Marktchancen und gebremste Innovationskraft
Strukturelle Defizite: Veraltete Job Descriptions, unklare Verantwortlichkeiten und Schnittstellen	Projektstau: Verzögerungen bei Deadlines und sinkende Qualitätsstandards
Entscheidungstau: Angst vor Fehlbesetzungen oder widersprüchliche Stakeholder-Interessen	Überlastung der Leistungsträger: „Stille Reserve“ wird aufgebraucht, Burnout-Risiko steigt
Kulturelle Reibung: Führungswechsel oder mangelnde Perspektiven für Kandidaten	Kettenreaktion: Erhöhte Fluktuation im Team durch stetig sinkende Motivation
Anforderungsinflation: Unrealistische Markterwartungen („Eierlegende Wollmilchsau“)	Know-how-Verlust: Wissen fließt ab, während die Suche ins Leere verläuft



Die stets bequeme Ausrede „Den passenden Kandidaten gibt es nicht“

Bei Schlüsselpositionen liegt das Problem selten am leeren Kandidatenmarkt. Genügend Führungskräfte und Fachspezialisten gibt es, sie sind aber nicht aktiv auf der Suche. Sie werden nicht durch austauschbare Stellenanzeigen erreicht. Sie werden von anderen konkret angesprochen, überzeugt, umworben. Von Unternehmen, die wissen, was sie suchen und was sie anbieten können.

Die häufigere Realität bei unbesetzten Schlüsselpositionen sieht anders aus: Das Anforderungsprofil ist unrealistisch oder bleibt unklar.

Der Besetzungsprozess dauert zu lange und verliert die besten Kandidaten auf der Candidate Journey schon früh. Die Unternehmenskultur passt nicht zu dem, was in der Stellenausschreibung versprochen wird. Oder es gibt intern schlicht keine Klarheit darüber, was diese Rolle leisten soll.

Vakanzberatung wirkt genau hier. Sie sorgt dafür, dass eine Schlüsselposition nicht nur schnell, sondern überhaupt richtig besetzt werden kann – weil erst dadurch klar wird, was diese Rolle wirklich braucht, wie sie am Markt präsentiert wird und welche Kandidaten tatsächlich passen.

Der blinde Fleck Vakanz- vs. Opportunitätskosten

In vielen Unternehmen herrscht zudem ein gefährlicher Trugschluss: Eine offene Position wird kurzfristig als Kostenersparnis wahrgenommen, da schließlich das monatliche Gehalt eingespart wird. Diese Sichtweise ignoriert jedoch die ökonomische Realität vollkommen.

Es gilt, zwischen zwei Kostenblöcken zu unterscheiden, die wie ein Eisberg unter der Wasseroberfläche lauern:

1 Die direkten Zusatzkosten:

Diese sind messbar. Sie umfassen Kosten für Überstunden oder Krankheitsausfälle, kurzfristige externe Unterstützung durch Interim Manager oder Freelancer, erhöhte Recruitingkosten sowie den massiven Zeitaufwand der Führungskräfte für Erstgespräche, die ins Leere laufen.

2 Die strategischen Opportunitätskosten:

Hier liegt der wahre Schaden. Es sind die Kosten des Nicht-Eintretens von Erfolg – und sie haben drei Dimensionen:

➤ Operative Opportunitätskosten:

Wenn die IT-Leitung fehlt, stockt die Digitalisierung. Wenn der Vertriebsleiter fehlt, werden Neukunden nicht akquiriert und Bestandskunden wandern ab. Diese Kosten bemessen sich am entgangenen Deckungsbeitrag, an verzögerten Projekten, Qualitätseinbußen und am Verlust von Marktanteilen.

➤ Kulturelle Opportunitätskosten:

Team-Frustration entwickelt sich schleichend: „Warum wird die Stelle nicht besetzt?“ führt zu sinkender Motivation, zu Zynismus, zu innerlicher Kündigung. Die besten Leute fragen sich, ob sie auf dem sinkenden Schiff bleiben sollen. Überlastete Mitarbeiter kündigen ebenfalls, und plötzlich hat man nicht mehr nur eine Vakanz, sondern zwei oder drei. Jede weitere Vakanz potenziert die Kosten und schafft eine Abwärtsspirale.

➤ Strategische Opportunitätskosten:

Die Arbeitgebermarke leidet: „Die kriegen ihre Positionen nicht besetzt“ spricht sich rum – in der Branche, in der Region, auf Bewertungsplattformen. Zukünftige Recruiting-Schwierigkeiten sind damit vorprogrammiert, was die langfristige Wettbewerbsfähigkeit gefährdet.

Direkte Zusatzkosten und Opportunitätskosten ergeben in der Summe die gesamten Vakanzkosten (Cost of vacancy).



Der Karriereweg VakaCheck© sorgt für transparente Vakanzkosten

Um die wirtschaftliche Dimension einer unbesetzten Schlüsselposition greifbar zu machen, nutzen wir in der Vakanzberatung eine einfache, aber effektive Kalkulation, die dabei hilft, das Bauchgefühl in harte Zahlen zu übersetzen.

Die Kosten einer Vakanz belaufen sich im Durchschnitt auf das Zwei- bis Dreifache des eigentlichen Monatsgehalts, da eine Fach- oder Führungskraft im Idealfall ein Vielfaches ihres eigenen Gehalts an Wertschöpfung für das Unternehmen generiert.



Solange Vakanzkosten nur gefühlt werden, bleiben sie verhandelbar. Sobald sie berechnet werden, verändert sich die Perspektive und die Dringlichkeit.

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Der Karriereweg VakaCheck© bietet Unternehmen einen niedrighschwelligem Einstieg in diese Kostentransparenz – kostenlos, einfach und ohne Verpflichtung, aber mit einem klaren Effekt auf die Entscheidungsfindung.

Abb. 2: Ein realistisches Rechenbeispiel:

Position: Abteilungsleiter Vertrieb (Jahresgehalt: 140.000 €)

Vakanzlaufzeit: 180 Tage (6 Monate)

Direkte Zusatzkosten (Faktor: 0,8 – Recruiting & Überstunden): ca. 12.000 €

Opportunitätskosten (Faktor: 1,4 – Produktivität, Team, Qualität, Umsatz): ca. 21.000 €

Vakanzkosten pro Monat: ca. 33.000 € (Konservativ gerechnet!)

➤ **Jetzt die entscheidende Frage:**
Was würde eine Interim-Lösung pro Monat kosten, um die größten Schadenpotenziale abzufangen?
Maximal 30.000 €? Plötzlich wird die Rechnung sehr einfach!



Ein Methoden-Baukasten

Was Vakanzberatung wirklich leistet

Transparenz über die Kosten ist der Anfang. Aber was kommt danach?

Vakanzberatung ist kein mystischer Prozess, sondern arbeitet mit einem klaren, erprobten Methodenset. Die folgenden Ansätze zeigen die konkreten Werkzeuge. Diese reichen von der Kostenrechnung, die erst einmal niemand machen will, bis zur Lösung, an die niemand gedacht hat. Nicht jedes Werkzeug kommt bei jeder Vakanz zum Einsatz, aber alle dienen einem Ziel: Handlungsfähigkeit wiederherstellen, bevor der Schaden irreparabel wird.

Abb. 3: Leistungsspektrum der Vakanzberatung

Vakanz- und Opportunitätskosten-Berechnung: Transparente Gegenüberstellung der Kosten einer Besetzung versus der Risiken durch Stillstand. Was kostet das Warten wirklich?

Vakanzkosten Workshops: Proaktive Begleitung von Hiring Managern, Management und Recruiting in der Kosten-Evaluationsphase.

Rollen-Splitting: Kritische Analyse, ob die gesuchte „eierlegende Wollmilchsau“ existiert – oder ob zwei spezialisierte Rollen die bessere Lösung sind.

Alternative Beschäftigungsmodelle: Beratung zu hybriden Lösungen wie Fractional, Interim oder Managed Services.

Marktabgleich & Profilschärfung: Anpassung an die Marktrealität 2026. Weg von starren CV-Merkmalen, hin zu „Learning Agility“ und kultureller Passung.

Recruiting-Prozess-TÜV: Analyse der Candidate Journey, um Abbruch-Fallen zu identifizieren und Prozesse zu professionalisieren.

Eignungsdiagnostik: Strukturierte, wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren statt reinem Bauchgefühl zur Vermeidung von Fehlbesetzungen.

Onboarding-Begleitung: Systematische Integration und Mentoring, um das Investment ab dem ersten Tag zu sichern.

Leadership-Enablement: Training für Führungskräfte in moderner Kommunikation und Change als Hebel gegen Fluktuation.

Root-Cause-Analyse bei Fluktuation: Analyse der wahren Ursachen (Job-Design, Führung, Kultur) bei wiederholten Vakanzen.

Wer Vakanzen nur als Recruiting-Aufgabe versteht, bekämpft nur Symptome. Vakanzberatung dagegen bedeutet Entscheidungsmanagement. Unternehmen schaffen damit den Rahmen, in dem Rollen so definiert werden, dass sie am Markt überhaupt anschlussfähig sind. Vakanzberatung macht Kosten transparent, die sonst im Dunkeln bleiben. So entwickeln sie Optionen, wo andere nur Probleme sehen. Und somit sichern proaktive Unternehmen Handlungsfähigkeit, auch wenn der perfekte Kandidatenmatch noch Monate entfernt ist.

“

Vakanzberatung macht den Unterschied zwischen 'Wir warten mal ab' und 'Wir gestalten aktiv'.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH



Realistische Szenarien aus der Praxis

Theorie ist das eine. Die Realität – vor allem im deutschen Mittelstand – das andere. Vakanzen kommen selten mit Vorwarnung und noch seltener mit einfachen Lösungen. Sie entstehen durch kurzfristige, ungeplante Ausfälle, durch Renteneintritt ohne Nachfolgeplanung, durch strategische Weichenstellungen ohne klares Zielbild. Und sie alle haben eines gemeinsam: Klassisches Recruiting (also das Schalten von Anzeigen und das Sichten der wenigen hereinkommenden Lebensläufe) greift hier schlicht zu kurz.

Die folgenden fünf Beispiele zeigen, wie Vakanzberatung als strategisches Korrektiv wirkt, wo klassische Recruiting-Maßnahmen an ihre Grenzen stoßen.

Szenario 1: Der kurzfristige, ungeplante Ausfall – Die Feuerwehr-Vakanz

Situation: Plötzlicher Ausfall eines Produktionsleiters durch längerfristige Krankheit.

Klassisches Recruiting: Ausschreibung auf Basis der veralteten Job Description, Warten auf Lebensläufe.

Vakanzberatung: Analysiert vorhandene Kompetenzen vor Ort, implementiert eine interne Interimslösung durch Experten und stellt die zukünftige Struktur auf zwei spezialisierte Positionen (vorübergehend) um.

Ergebnis: Stabilisierung in wenigen Tagen statt Chaos über sechs Monate oder länger.

Szenario 2: Vom Produktverkauf zum Solution Selling – Die strategische Transformation

Situation: Etablierter Mittelständler muss sein Geschäftsmodell auf margenstarke Solution-Verträge umstellen.

Klassisches Recruiting: Sucht „Vertriebsleitung“ aus dem Wettbewerbsumfeld, die im bestehenden Team auf massiven Widerstand stoßen.

Vakanzberatung: Führt Kompetenz-Mapping durch, qualifiziert interne Key Account Manager und ergänzt das Team punktgenau durch zwei externe Experten als Fractional Manager.

Ergebnis: 40% Wachstum im ersten Jahr ohne Kulturbruch.

Szenario 3: Das Drehtür-Syndrom – Wenn alle neuen Stelleninhaber wieder gehen

Situation: Fünf Besetzungen auf einer Rolle in drei Jahren.

Klassisches Recruiting: Ersetzt frustriert einen Kopf nach dem anderen, ohne die Ursache der Fluktuation zu hinterfragen.

Vakanzberatung: Deckt durch Root-Cause-Analyse Mikromanagement als wahren Kündigungsgrund auf.

Ergebnis: Coaching des Abteilungsleiters und Job-Design-Review sichern den langfristigen Verbleib neuer Mitarbeiter.

Szenario 4: Der Generationswechsel – Wenn 90 Jahre Erfahrung wegbrechen

Situation: Drei erfahrene Abteilungsleiter gehen innerhalb eines Jahres in Rente.

Klassisches Recruiting: Sucht erst kurz vor Renteneintritt nach „Ersatz“, was zu fatalem Wissensverlust führt.

Vakanzberatung: Plant die Nachfolge über 18 Monate vorab, sichert Wissen durch Transfer-Konzepte und entwickelt in- und externe High Potentials zu neuen Abteilungsleitern.

Ergebnis: Sanfter Übergang statt riskanter „Big Bang“-Übergabe.

Szenario 5: Die digitale Blackbox – Wenn keiner weiß, was „Digitalisierung“ bedeutet

Situation: Maschinenbauer sucht mehr als sechs Monate erfolglos eine „Leitung für das Digitalisierungsprojekt“.

Klassisches Recruiting: Sucht weiter die „eierlegende Digital-Wollmilchsau“, die es am Markt nicht gibt.

Vakanzberatung: Hinterfragt das Anforderungsprofil und splittet die Rolle in einen Fractional CTO (Strategie) und einen internen Digital Process Manager (Umsetzung).

Ergebnis: Beide Rollen nach wenigen Tagen besetzt, Projekt läuft über 12 Monate, Kosten 40% unter Budget.

Die reine „Personalvermittlung“ ist bei vielen dieser Ursachen oft machtlos. Erst die Vakanzberatung – also der Blick auf Strategie, Struktur und Kultur VOR dem Recruiting – ebnet den Weg für eine nachhaltige Lösung.

Der Vakanz-Stresstest für Entscheider

Um herauszufinden, wie es um die tatsächliche Resilienz der Personalstrukturen bestellt ist, bedarf es einer ehrlichen Bestandsaufnahme. Folgende Fragen dienen als Kompass, um zu bestimmen, inwiefern ein Unternehmen stabil aufgestellt ist oder ob im Hintergrund bereits eine Zeitbombe tickt.



Abb. 4: der Vakanz-Stresstest

Fokus	Die Kernfrage	Warnsignal
Vakanz-Dauer	Wie viele Positionen sind aktuell länger als 3 Monate offen?	Jede Position > 3 Monate.
Kosten	Kennen Sie die Summe aus Recruitingkosten, Produktivitätsverlust und Mehrbelastung?	„Nein“ oder „Nie berechnet“.
Muster	Mussten Sie Stellen in den letzten 18 Monaten mehrfach besetzen?	Wiederholte Fehlbesetzungen.
Speed	Wie lange dauert es von der Anzeige bis zur Unterschrift?	Dauer > 3 Monate.
Absage-Quote	Wie viele Wunschkandidaten lehnen Ihr Angebot ab?	Mehr als 20 %.
Frühfluktuation	Wie viele Mitarbeiter gehen im ersten Jahr oder in der Probezeit?	Quote > 20 %.
Onboarding	Wird Ihr Einarbeitungsplan konsequent umgesetzt und evaluiert?	Fehlende Systematik.
Radar	Wissen Sie exakt, welche Skills Ihnen in 3 Jahren fehlen werden?	Kein proaktiver Plan.
Nachfolge	Gibt es einen Nachfolgeplan für alle Schlüsselpositionen?	Abhängigkeit von Einzelpersonen.
Demographie	Wie viel Prozent der Belegschaft geht in den nächsten 5 Jahren in Rente?	Quote > 20 %.
Diagnostik	Nutzen Sie validierte Eignungsdiagnostik statt reinem Bauchgefühl?	Vertrauen auf subjektiven Eindruck.
Führung	Wann wurden Ihre Führungskräfte zuletzt in moderner Führung geschult?	Länger als 2 Jahre her.
Marke	Würden Ihre Mitarbeiter Ihr Unternehmen anonym uneingeschränkt weiterempfehlen?	Zweifel oder Unwissenheit.
Exits	Kennen Sie die wahren Kündigungsgründe durch Exit-Interviews?	Vermutungen statt Daten.
Transformation	Wie resilient ist Ihr Team gegenüber Digitalisierung und New Work?	„Eher abwartend“.

Wer bei mehr als der Hälfte dieser Fragen gezögert oder ein Unbehagen gespürt hat: Hier tickt womöglich eine Zeitbombe. Das ist keine Katastrophe, sondern der erste Schritt zur Veränderung.

Fazit

Die Vakanz als Hebel für strukturelle Optimierung nutzen

Vakanzen in Schlüsselpositionen sind Indikatoren für die strategische Belastbarkeit eines Unternehmens. Vakanzberatung bietet die methodische Tiefe, um durch Ursachenanalyse und valide Diagnostik eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

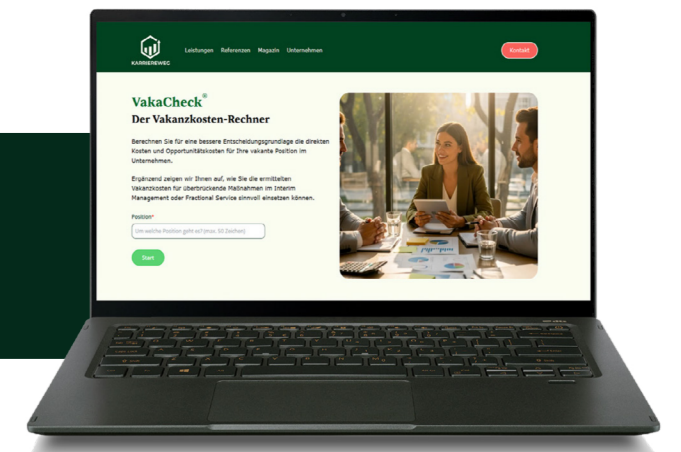
So wird die Zeit der Vakanz genutzt, um Prozesse zu straffen, Rollenprofile zu schärfen und die langfristige Mitarbeiterbindung zu sichern. Das Ergebnis ist eine belastbare Organisation, die personelle Veränderungen als Chance für qualitative Weiterentwicklung nutzt.

Professionelle Vakanzberatung ersetzt das Prinzip Hoffnung durch methodische Sicherheit und schützt Unternehmen sowohl vor den Folgekosten langwieriger Vakanzen als auch vor den Risiken teurer Fehlbesetzungen.

Karriereweg – Gemeinsam analysieren wir Ihre aktuelle Besetzungssituation und entwickeln Wege, wie Sie Ihre Vakanzkosten drastisch senken, die Handlungsfähigkeit Ihres Teams sofort sichern und teure Fehlbesetzungen systematisch vermeiden. Für volle Entscheidungssicherheit, noch bevor Sie den nächsten Vertrag unterzeichnen.

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