

LEITFADEN

Neueinstellung vs. Upskilling

Wie du die Kosten einer Neueinstellung realistisch einschätzt, prüfst, ob dein Umsatzwachstum sie trägt und erkennst, wann eine Reorganisation die bessere Lösung ist.

Brauchst du wirklich eine neue Stelle?

Die Entscheidung für eine neue Stelle gehört zu den teuersten Entscheidungen, die ein Unternehmen trifft. Gehalt, Lohnnebenkosten, Einarbeitungszeit und Produktivitätsverlust in den ersten Monaten summieren sich schnell, oft ohne dass vorher klar ist, ob das erwartete Umsatzwachstum diese Kosten überhaupt trägt. Dieser Leitfaden zeigt dir, welche Kostenblöcke du wirklich einrechnen musst, mit welchen Kennzahlen du die Entscheidung objektiv prüfen kannst, und woran du erkennst, ob eine Neueinstellung gerechtfertigt ist oder ob zunächst eine andere Lösung sinnvoller wäre.

1 Die vier Kostenblöcke einer neuen Stelle

Die meisten Unternehmen kalkulieren eine neue Stelle nur mit dem Bruttogehalt. Das unterschätzt die tatsächliche Belastung im ersten Jahr erheblich. Vier Bestandteile gehören in eine realistische Rechnung:

- **Bruttojahresgehalt.** Die Basis, auf der alle weiteren Kosten aufbauen.
- **Lohnnebenkosten.** Der Arbeitgeberanteil an Sozialabgaben liegt in der Praxis bei rund 21 % des Bruttogehalts.
- **Produktivitätsverlust während der Einarbeitung.** Neue Mitarbeitende arbeiten in den ersten Monaten selten mit voller Leistung, erfahrungsgemäß im Schnitt mit rund 50 % Produktivität, während bereits die vollen Kosten anfallen.
- **Opportunitätskosten.** Die Zeit, die bestehende Mitarbeitende für Einarbeitung und Betreuung aufwenden, fehlt an anderer Stelle.



86 Tage

So lange dauert es in Deutschland im Durchschnitt von Beginn der Personalsuche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB-Monitor 1/2026

Beispielrechnung

*Zahlen können Abweichen, für genaue Zahlen den Personalbedarfs-Rechner verwenden.

KOSTENBESTANDTEIL	BETRAG
Bruttojahresgehalt	z. B. 52.000 EUR
+ Lohnnebenkosten (Arbeitgeberanteil, ca. 21 %)	10.920 EUR
+ Produktivitätsverlust während Einarbeitung	6.500 EUR
Vollkosten pro neue Stelle (Jahr 1)	69.429 EUR

Bei einem Bruttojahresgehalt von 52.000 EUR und drei Monaten Einarbeitungszeit entstehen im ersten Jahr Vollkosten von rund 69.400 EUR, gut 33 % mehr als das reine Gehalt.

„Fehleinstellungen sind sehr teuer und es gibt häufig Kollateralschäden im Unternehmen.“

Prof. Dr. Jörg Knoblauch, Personalexperte

2

Zwei Kennzahlen, die die Entscheidung objektiv machen

Statt aus dem Bauch zu entscheiden, lassen sich zwei Kennzahlen berechnen, die zeigen, ob eine Neueinstellung wirtschaftlich trägt.

Personalkostenquote

Der Anteil der Personalkosten am Jahresumsatz. Ein Anstieg dieser Quote nach einer Neueinstellung zeigt, wie stark sich die zusätzliche Stelle auf die Kostenstruktur auswirkt, unabhängig vom Wachstum.

Break-Even-Wachstum

Das Umsatzwachstum, das nötig ist, damit der zusätzliche Deckungsbeitrag die Vollkosten der neuen Stelle deckt. Formel: Vollkosten der Stelle geteilt durch die Deckungsbeitragsmarge, geteilt durch den aktuellen Jahresumsatz.

Liegt das **erwartete** Umsatzwachstum über dem Break-Even-Wachstum, trägt sich die neue Stelle rechnerisch selbst. Liegt es darunter, entsteht eine Deckungslücke, die entweder aus anderen Quellen finanziert oder durch eine andere Lösung geschlossen werden muss.

3 Warum die Zahl allein nicht reicht

Eine Deckungslücke bedeutet nicht automatisch, dass die Stelle falsch ist. Drei Belastungsindikatoren im bestehenden Team zeigen, wie dringend Entlastung tatsächlich gebraucht wird:

- **Überstunden.** Regelmäßig hohe Überstunden im Team sind ein frühes Warnsignal für Überlastung.
- **Krankenstand.** Ein deutlich erhöhter Krankenstand kann ein Hinweis auf chronische Überlastung sein.
- **Fluktuation.** Hohe Fluktuation in den letzten zwölf Monaten verstärkt den Druck auf das verbleibende Team zusätzlich.

Die Kombination macht den Unterschied

Eine Deckungslücke bei gleichzeitig hoher Belastung im Team spricht dafür, dass eine Neueinstellung trotzdem sinnvoll sein kann, auch wenn sie sich noch nicht vollständig rechnet. Eine Deckungslücke bei niedriger Belastung ist dagegen ein Signal, zunächst Aufgaben, Prozesse oder Zuständigkeiten im Team zu prüfen, statt sofort eine neue Stelle zu schaffen.



4 Checkliste vor der nächsten Ausschreibung

Bevor eine Stelle ausgeschrieben wird, lohnt sich ein strukturierter Blick auf die folgenden Punkte:

- ☐ Vollkosten der neuen Stelle realistisch berechnet, inklusive Lohnnebenkosten und Einarbeitungszeit
- ☐ Break-Even-Wachstum berechnet und mit dem tatsächlich erwarteten Umsatzwachstum verglichen
- ☐ Überstunden, Krankenstand und Fluktuation im betroffenen Team ausgewertet
- ☐ Geprüft, ob sich ein Teil der Deckungslücke durch Priorisierung, Prozesse oder Automatisierung schließen lässt
- ☐ Alternative Optionen abgewogen, zum Beispiel Aufgaben neu verteilen, Rollen zuschneiden oder befristet aufstocken

Und jetzt?

Rechne es mit deinen eigenen Zahlen durch

Für die konkrete Berechnung mit deinen eigenen Zahlen steht dir der interaktive **Personalbedarfs-Rechner** von RheinWest HR Solutions zur Verfügung.



Jetzt herunterladen!