

# Quiet Hiring

## ... neu besetzen ohne Recruiting



Quiet Hiring – ein neuer HR-Trend oder bereits eine etablierte Methode zur Kandidatengewinnung? Es ist beides. Wir zeigen Ihnen die Möglichkeiten, die sich für Sie durch Quiet Hiring eröffnen und werfen dabei auch einen Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen der Praktik. Mit unseren Tipps läuft Ihr nächstes Quiet Hiring wie am Schnürchen.

### Was ist Quiet Hiring?

Quiet Hiring, auch als „stille Einstellung“ bekannt, beschreibt die Praxis von Arbeitgebenden, Positionen intern neu zu besetzen oder bestehendem Personal vorübergehend oder dauerhaft neue Aufgaben zuzuweisen. Dieser Ansatz ist auch unter dem Begriff „Interne Mobilität“ oder „Talentmobilität“ bekannt. Unternehmen versuchen, Personallücken intern zu füllen, sodass keine Kosten für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter/-innen entstehen.



### Die rechtlichen Rahmenbedingungen

In Bezug auf Quiet Hiring werden die rechtlichen Aspekte gelegentlich übersehen:

#### Tätigkeitsbeschreibung beachten

Arbeitgebende können zwar Mitarbeiter/-innen dazu verpflichten, neue Aufgaben zu übernehmen, jedoch nur, sofern der Arbeitsvertrag Raum für die Übernahme solcher erweiterter Aufgaben durch eine entsprechende, klare Tätigkeitsbeschreibung bietet. Unter bestimmten Bedingungen kann sogar eine Änderungskündigung in Betracht gezogen werden. Es könnte notwendig sein, den Betriebsrat einzubeziehen, insbesondere wenn sich durch die Hinzufügung neuer Aufgaben das Gesamtbild der Tätigkeit ändert. Im Zweifelsfall ist es ratsam, im Vorfeld die Rechtsabteilung oder eine externe Arbeitsrechtskanzlei in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

## Gleichbehandlung nicht vergessen

Weitere rechtliche Unsicherheiten können auftreten, wenn Mitarbeiter/-innen Aufgaben übernehmen, die normalerweise anderen Mitarbeitenden mit bestimmten **Vergünstigungen** wie Dienstwagen vorbehalten sind. Hierbei muss die Gleichbehandlung berücksichtigt werden.

## Klare Regeln helfen

Bei Quiet Hiring gibt es oft Unsicherheiten bezüglich der finanziellen Verantwortung und der Haftung im Falle von Misserfolgen. Dies kann bei den betroffenen Mitarbeiter/-innen zu Verwirrung führen. Bevor Sie stille Einstellungen durchführen, ist es ratsam, diese Aspekte unbedingt zu klären. Obwohl es verleitend sein kann, Aufgaben schnell durch "Quiet Hiring" zu besetzen, sollten klare Regeln für die Mitarbeiter/-innen aufgestellt werden, um Unzufriedenheit und nachlassende **Motivation** zu verhindern.

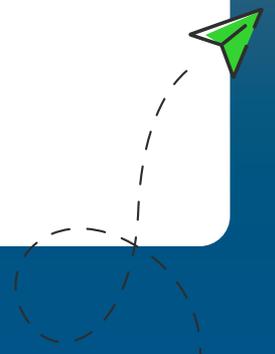
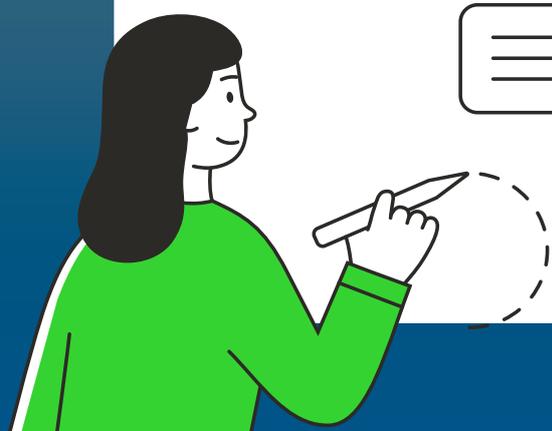
---

## Chancen von "Quiet Hiring"

Für Arbeitgebende klingt die Idee des Quiet Hiring erst einmal sehr verlockend, vor allem in wirtschaftlich schweren Zeiten. Zunächst sollten Sie prüfen, ob manche Aufgaben nicht auch intern vergeben werden können, zumindest temporär.

Für Sie als Arbeitgeber/-in hat das viele Vorteile:

- ✓ **Kosteneinsparung**  
Sie reduzieren Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung, da Weiterbildungen für bestehende Mitarbeiter/-innen in der Regel kosteneffizienter sind als Neueinstellungen. Zudem verkürzt sich die Einarbeitungszeit, da bestehende Mitarbeiter/-innen bereits mit den Unternehmensabläufen vertraut sind.
- ✓ **Schnellere Besetzung**  
Neue Positionen lassen sich in der Regel schneller besetzen, da die erforderlichen Kompetenzen bereits vorhanden sind oder in kurzer Zeit entwickelt werden können.
- ✓ **Mitarbeiterzufriedenheit**  
Sie bieten qualifizierten Mitarbeiter/-innen zusätzliche Entwicklungschancen, was zu größerer Zufriedenheit und Loyalität führen kann.
- ✓ **Arbeitgeberattraktivität**  
Wenn Jobsuchende erkennen, dass sie bei entsprechendem Engagement gute Karrierechancen in Ihrem Unternehmen haben, verbessert dies Ihr Image und zieht qualifizierte Bewerber/-innen an.



## Achtung – die Grenzen von Quiet Hiring:



### Akzeptanz fördern

Arbeitgebende sollten zu Beginn die Bedenken der Mitarbeiter/-innen ernsthaft berücksichtigen und aktiv darauf eingehen. Das Verständnis und die Zustimmung der Belegschaft sind entscheidend für den Erfolg von Quiet Hiring.



### Qualifikationen

Quiet Hiring klappt, wenn die erforderlichen Qualifikationen vorhanden sind oder durch Schulungen vermittelt werden können. Wichtig ist, sicherzustellen, dass Mitarbeiter vorbereitet sind.



### Begrenzte Anwendbarkeit

Stille Einstellungen können Fähigkeiten in das Team einbringen oder bei speziellen Projekten helfen, jedoch stoßen sie an ihre Grenzen, wenn das Unternehmen wächst oder völlig neue Qualifikationen erforderlich sind. Ein Produktionsmitarbeiter kann beispielsweise nicht einfach die Buchhaltung übernehmen.

---

## Voraussetzungen für Quiet Hiring

Um eben nicht an die Grenzen der vielversprechenden Methode zu stoßen, sollten Sie unbedingt die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Quiet Hiring in Ihrem Unternehmen schaffen:



**Qualifikationen:** Die betroffenen Personen sollten die nötigen Fähigkeiten entweder bereits besitzen oder die Möglichkeit haben, sie durch Weiterbildung zu erlangen.

**Weiterer Karriereplan:** Nach dem Quiet Hiring sollte es klare Informationen über die berufliche Zukunft und mögliche Entwicklungschancen geben.

**Transparente Kommunikation:** Es ist wichtig, dass Arbeitgeber/-innen und Mitarbeiter/-innen offen über Erwartungen und Veränderungen sprechen.

**Sicherer Arbeitsplatz:** Die Jobsicherheit sollte trotz Quiet Hiring nicht gefährdet werden.

**Eigene Entscheidung:** Mitarbeitende sollten idealerweise in den Entscheidungsprozess einbezogen werden, um Engagement und Erfolg zu fördern.

---

**Schriftliche Abmachung:** Alle Veränderungen, wie neue Aufgaben und neue Bedingungen sollten schriftlich festgehalten und vertraglich vereinbart werden.

**Quiet Hiring kann unter den genannten Voraussetzungen gut funktionieren. Die Mitarbeitenden fühlen sich geschätzt und erhalten Rückmeldungen zu ihren Fähigkeiten. Außerdem werden sie beim Lernen neuer Fähigkeiten unterstützt. Das ist nicht nur für die Mitarbeiter/-innen gut, sondern zahlt sich auch langfristig für Sie als Arbeitgebenden aus.**

**Denn es fördert die Treue Ihres Teams und reduziert die Fluktuation.**

**Aber Achtung:** Wenn Quiet Hiring überstürzt und ohne klare Ziele durchgeführt wird, kann schnell eine Art „Quiet Quitting“ entstehen. Die Mitarbeitenden fühlen sich überfordert, unmotiviert und ihre Leistungen werden nicht ausreichend gewürdigt. Als Folge erledigen sie nur das Notwendigste, ohne echtes Engagement zu zeigen, oder sie suchen sich direkt einen neuen Job. In Zeiten des Fachkräftemangels kann es sich kein Unternehmen mehr leisten, die eigenen Mitarbeiter geringzuschätzen oder zu vertreiben. Das entstehende negative Unternehmensimage, das über Bewertungsportale kommuniziert wird, verschärft zusätzlich das Problem des Mangels an qualifizierten Fachkräften. Daher ist es wichtig, Quiet Hiring bedacht und strategisch einzusetzen – dann kann es eine wertvolle Lösung für drängende Personalprobleme sein.

---

**Quiet Hiring ist eine von vielen Recruiting-Strategien, um offene Stellen zu besetzen.**

**Wenn Sie jedoch nach neuen Mitarbeiter/-innen suchen wollen, sind andere Methoden wie Stellenausschreibungen oder Active Sourcing sinnvoller. Wir bieten vielfältige Lösungen, um Sie bei der Entwicklung der optimalen Recruiting-Strategie für Ihre offene Position zu unterstützen.**

**Treten Sie noch heute mit unseren [Expertinnen und Experten](#) in Kontakt.**

## Ihr Ansprechpartner:

**Michael Volosinovszki**  
Teamleiter Vertrieb

T +49(0) 341-25 66 98 21

F +49(0) 341-25 66 98 30

michael.volosinovszki@schnellestelle.de



**schnelle  
Stelle.de**