

Kosten für die Fehlbesetzung eines Mitarbeiters

Position des Mitarbeiters:	
Zeitraum, in dem der Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt war. Von:	bis:
Grund für das Ausscheiden	
<input type="checkbox"/> hat gekündigt <input type="checkbox"/> wurde entlassen <input type="checkbox"/> wurde versetzt <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	
Der Mitarbeiter wird als eine Fehlbesetzung betrachtet, weil:	
1. Einstellungskosten	
• Kosten für die Suche (Anzeigenwerbung usw.) Euro
• Kosten für Einstellungstests, Interviews, Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen Euro
• Kosten für die Personalabteilung Euro
• Reisekosten, Zeit, Spesen aller Bewerber Euro
• Umzug des Bewerbers (Umzugskosten, Hauskauf) Euro
2. Gehaltszahlungen	
• Jahresgehalt mal Anzahl der Jahre Euro
• Boni Euro
• Benefits wie Vorsorgeleistungen oder Altersruhegeld Euro
• Dienstwagen Euro
3. Weiterbildung, Betreuung	
• Training Euro
• Möbel, Computer, Büroausstattung Euro
• Reisekosten Euro
4. Kosten der Trennung	
• Gerichtskosten (verursacht durch Klage des eingestellten Mitarbeiters) Euro
• Verwaltungskosten Euro
• Schlechte Presse Euro
5. Verursachter Schaden durch verpasste Gelegenheiten	
Welche gravierenden Fehlentscheidungen hat der Mitarbeiter getroffen?	
a) Euro
b) Euro
c) Euro
6. Kosten für »Zerrüttung«	
• Beschädigte Werte Euro
• Beschädigte Teamarbeit Euro
• Kosten für Vertretung Euro
7. Sonstige Kosten	
a) Euro
b) Euro
c) Euro
8. Summe (1. bis 7.) Euro
9. Geschätzter Wert der positiven Leistungen der Person Euro
10. Gesamtkosten (8. minus 9.) Euro