

Nachkalkulation für die Fehlbesetzung eines Mitarbeiters

Position des Mitarbeiters:

Zeitraum, in dem der Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt war

von _____ bis _____

Grund für das Ausscheiden

_____ hat gekündigt _____ wurde entlassen _____ wurde versetzt

_____ 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 (erstattete Umzugskosten) _____ Euro

2. Gehaltszahlungen

- Jahresgehalt x Anzahl der Beschäftigungsjahre _____ Euro
- Boni _____ Euro
- Benefits (Vorsorgeleistungen, Altersruhegeld usw.) _____ Euro
- Dienstwagen _____ Euro

3. Weiterbildung, Betreuung

- Training _____ Euro
- Büroausstattung, Computer _____ Euro
- Reisekosten _____ Euro

4. Kosten der Trennung

- Gerichtskosten (verursacht durch Klage des eingestellten Mitarbeiters) _____ Euro
- Verwaltungskosten _____ Euro
- Schlechte Presse / Imageschaden _____ 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.) _____ **0,00** Euro

9. Geschätzter Wert der positiven Leistungen der Person _____ Euro

10. Gesamtkosten (8. minus 9.) _____ **0,00** Euro

Nachkalkulation für die Fehlbesetzung eines Mitarbeiters

Position des Mitarbeiters: Leiter Einkauf - MUSTERMANN

Zeitraum, in dem der Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt war

von 01.04.2007 bis 30.09.2008

Grund für das Ausscheiden

hat gekündigt wurde entlassen wurde versetzt

Sonstiges

Der Mitarbeiter wird als eine Fehlbesetzung betrachtet, weil:

er zu wenig soziale Kompetenz hat und sich damit zu viele interne "Feinde" (bei Mitarbeitern u. internen Kunden) schuf. Positiv war, dass er die Einkaufskosten(-preise) sehr gut senken konnte.

	EUR
1. Einstellungskosten	
• Kosten für die Suche (Anzeigenwerbung usw.)	1.000,00
• Kosten für Einstellungstests, Interviews, Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen, Personalberater	30.000,00
• Kosten für die Personalabteilung	1.000,00
• Reisekosten, Zeit, Spesen aller Bewerber	1.500,00
• Umzug des Bewerbers (erstattete Umzugskosten)	3.000,00
2. Gehaltszahlungen	
• Jahresgehalt x Anzahl der Beschäftigungsjahre	135.000,00
• Boni	0,00
• Benefits (Vorsorgeleistungen, Altersruhegeld usw.)	0,00
• Dienstwagen	0,00
3. Weiterbildung, Betreuung	
• Training	5.000,00
• Büroausstattung, Computer	
• Reisekosten	2.000,00
4. Kosten der Trennung	
• Gerichtskosten (verursacht durch Klage des eingestellten Mitarbeiters)	0,00
• Verwaltungskosten Outplacement	10.000,00
• Schlechte Presse / Imageschaden	
5. Verursachter Schaden durch verpasste Gelegenheiten	
Welche gravierenden Fehlentscheidungen hat der Mitarbeiter getroffen?	
a) Mitarbeiter-Frustration (Fr. Keller)	50.000,00
b) Compliance-Audit 1. Versuch gescheitert	20.000,00
c)	
6. Kosten für "Zerrüttung"	
• Beschädigte Werte	
• Beschädigte Teamarbeit	100.000,00
• Kosten für Vertretung (6 Mon. Interimmanger, Mehrkosten)	60.000,00

7. Sonstige Kosten	
a) Ersatzbeschaffung Leiter Einkauf	<u>30.000,00</u>
b)	<u> </u>
c)	<u> </u>
8. Summe (1. bis 7.)	<u>448.500,00</u>
9. Geschätzter Wert der positiven Leistungen der Person	<u>200.000,00</u>
10. Gesamtkosten (8. minus 9.)	<u>248.500,00</u>

