

Fluktuation managen

6.1 Checkliste: Ermittlung der Fluktuationskosten

Die Wiederbesetzung einer durch Fluktuation frei gewordenen Stelle zieht diverse Kosten nach sich. Im Folgenden eine Aufstellung der üblichen Kosten (direkt & indirekt) als %-Satz des Jahresgehalts. Selbstverständlich können unternehmens- bzw. fallspezifische weitere Kosten hinzukommen. Sollten Ihre unternehmensspezifischen Kosten von den genannten %-Sätzen abweichen, ändern Sie diese einfach ab.

Fluktuationskosten/Anwerbungskosten

- Kosten für Vorbereitung der Personalmarketingmaßnahmen (Werbestrategie, Positionsbeschreibung, Kontakt mit Personalberatern) • 2 %
- Kosten für die Stellenausschreibung (bzw. andere Personalmarketingmaßnahmen) 8 %
- (ggf. Arbeitsaufwand für die Publizierung auf der eigenen Homepage und der Datenbank der Agentur für Arbeit etc.) • 0,5 %
- (ggf. Honorar Personal-/Unternehmensberater) 20 %

Übergangskosten

- Umzugs- und Maklerkosten 5 %
- Hotelkosten, Familienheimfahrten, Trennungspauschale, . . . 5 %

Einarbeitungskosten

- Gehalt- und Sozialkosten (bei 50 %iger Arbeitsleistung im ersten Jahr) 50 %
- Administrationskosten für die Einarbeitung (Organisation der Einführungsveranstaltung; Erstellung, Durchführung und Überwachung des Einarbeitungsplans; Einführung [Vorstellung Kollegen etc.]) • 5 %
- (ggf. Seminar- und Fortbildungskosten) ? %

Hinweis Austrittskosten

Der ungeplante Austritt eines Leistungsträgers kostet Unternehmen im Durchschnitt 120 % eines Jahresgehaltes.

Austrittskosten

- Kosten der Minderleistung des alten Mitarbeiters vor, während und nach der Fluktuationsentscheidung (Sinken der Arbeitsleistung, Freistellung des Mitarbeiters, Überstunden von Kollegen, übergangsweise Behelf durch Leiharbeitnehmer, Aushilfe o. Ä.) • 30 %
- Administrationskosten im Zusammenhang mit dem Austritt (Zeugnis- und Arbeitspapiererstellung, Neueinrichtung Arbeitsplatz, Neukonfiguration der Kommunikationsmittel, Abschiedsgespräche) • 2 %
- (ggf. zusätzlicher interner Arbeitsaufwand und Honorar des Rechtsanwalts bei gerichtlicher Auseinandersetzung/Vergleich) ? %
- Opportunitätskosten für die zeitweilige Nicht- bzw. Minderbesetzung der Stelle ? %

Anteilige Kosten aller betroffenen Abteilungen

- Personalabteilung ? %
- Fachabteilung ? %
- Betriebsrat ? %
- andere ? %
- Gesamtkosten mind. %

in Anlehnung an M. Kolb