



Kosten Mitarbeiter-Fluktuation - Wenn Mitarbeiter/innen das Unternehmen verlassen

Unternehmen sollten stets danach bestrebt sein, wichtige und leistungsstarke Mitarbeiter/innen zu halten. Nur so können Sie langfristig wettbewerbs- und leistungsfähig sein. Auch im Hinblick auf den demografischen Wandel kann unerwünschte Fluktuation und somit das Ausscheiden von guten Mitarbeiter/innen das Unternehmen in große personelle und finanzielle Schwierigkeiten bringen.

Kostenfaktoren, die bei unerwünschter Fluktuation entstehen:

- 1. Kosten vor der Kündigung
- 2. Austrittskosten/ Entlassungskosten
- 3. Kosten durch unbesetzte Stelle/ Überbrückungskosten
- 4. Rekrutierungskosten/ Auswahl- und Einstellungskosten
- 5. Einarbeitungskosten neue/r Mitarbeiter/in

Fallbeispiel:

Sekretär/in Immobilienbüro in DD; Verdienst 1650,00 € brutto; Gehaltskosten inkl. Lohnkosten 2.100,00€ im Monat

Kostenart	Betrag
1. Kosten vor der Kündigung (Minderleistung durch Jobsuche und innere Kündigung [20% weniger Leistung] = 1.260,00 €; Minderleistung während der Kündigungsfrist [33% weniger Leistung] = 1.380,00 €; Schulungen der letzten drei Jahre [1.000 € pro Jahr, lineare Entwertung] = 2.000,00 €)	4.640,00 €
2. Austrittskosten/ Entlassungskosten (auszuzahlende Urlaubstage [20 Tage bei Teiler von 22] = 1.909,00 €; Entlassungsformalitäten = 220,00 €; Austrittsgespräch mit dem Personalleiter = 50,00 €)	2.179,00 €
3. Kosten durch unbesetzte Stelle/ Überbrückungskosten (Kosten zusätzlicher Arbeitsplatz = 500,00 €; Doppelbesetzung im überlappenden Monat = 1.600,00 €; Einarbeitung = 1.000,00 €; Überstunden der verbleibenden Mitarbeiter [20 Stunden zu einem Gehalt von 3.500 €] = 750,00 €)	3.850,00 €
4. Rekrutierungskosten (Inserat/Stelleanzeigen [1/8 Seite Tageszeitung, Doppelschaltung inkl. Online] = 3.500,00 €; Abstimmung mit Führungskraft [1,5 Stunden] = 100,00 €; Sichtung und Einladung der Bewerber [Annahme 3 Stunden] = 80,00 €; Vorstellungsgespräche inkl. Nacharbeit = 350,00 €; Einstellungsformalitäten [Annahme 1,5 Stunden] = 20,00 €)	4.050,00 €
5. Einarbeitungskosten neue/r Mitarbeiter/in (allgemeine Einführung = 160,00 €; Zeit für Einarbeitung [neuer Mitarbeiter hat ebenfalls Gehaltskosten von 2.100,00 €, schaut den ersten Monat die Hälfte der Zeit nur zu, um zu lernen] = 1.050,00 €; Minderleistung der einschulenden Mitarbeiter [30% weniger Leistung]= 630,00 €; Ausbildungskosten [Neueinschulung externe Kosten] = 2.100,00 €; erhöhte Fehlerquote und langsames Arbeitstempo [10% des Monatsgehalts als zusätzliche Kosten] = 210,00 €)	4.150,00 €
Endsumme	18.869,00 €

Fazit: Mitarbeiterbindung lohnt sich!



- Fluktuationskosten für eine qualifizierte Fachkraft, die nach 9 – 12 Monaten das Unternehmen verlässt, werden auf das 1 – 2fache des Jahresgehaltes und
- Fluktuationskosten für eine Führungskraft, die nach 9 – 12 Monaten das Unternehmen verlässt, werden auf das 2 – 3fache des Jahresgehaltes geschätzt.

(Quelle: Schust 1994, S. 21)

Wissenstransfer

Neben Geld und wertvoller Zeit verliert man bei ungewollter Fluktuation außerdem noch das Know-How und die Erfahrungen eines wichtigen Mitarbeiters. Mitarbeiter/innen, die für das Unternehmen wichtig und erfolgsversprechend sind, sollten deshalb durch verschiedene Maßnahmen motiviert und an das Unternehmen gebunden werden.

Vorteile der Mitarbeiterbindung:

- Erhalt qualifizierter Mitarbeiter/innen
- Erhalt von unternehmerischem Wissen
 - Kostenersparnis
- unerwünschte Fluktuation vermeiden
 - Fachkräftesicherung
- Personalengpässe werden vermieden
 - Arbeitsaufwand wird abgedeckt

Ihr Weg zur effizienten Mitarbeiterführung- und bindung

Sie benötigen Beratung zum Thema Mitarbeiterführung und -bindung?

Dann kontaktieren Sie uns einfach telefonisch: 0351 – 413 73 654,

per Mail: info@ciss-consult.com oder über unsere Homepage www.ciss-consult.de