

Ist dir bewusst, wie viel Geld
dein Unternehmen allein
aufgrund von Fluktuation
verliert?



Der durchschnittliche Mindestbetrag für die Fluktuation eines langjährigen Mitarbeiters beträgt 43.069 Euro.

Der Gründer des Kompetenz Centers »Mitarbeiterbindung«, Gunther Wolf, hat 2016 in einer Studie aufgeschlüsselt, was eine Kündigung kostet. Dafür wurden Personalleiter bzw. – Controller aus 300 zufällig ausgewählten Unternehmen ab 1000 Mitarbeitern zu ihren betriebsinternen Fluktuationskosten befragt. Besonders auffällig dabei: Während 97 % die entstehenden Kosten gar nicht benennen konnten, konnten auch die restlichen Unternehmen die Kosten nur grob beziffern. An dieser Stelle besteht in deutschen Unternehmen daher ein hoher Bedarf an Fluktuationskostencontrolling.

€ 2.145

für **Entgeltfortzahlung** bei Freistellung, **Krankmeldung**, **Abfindungen**, eventuell entstehende **Anwaltskosten** und Gerichtskosten

€ 10.334

für **zeitlichen Aufwand** und **Personalkosten (HR)**: für Abstimmungsgespräche, Austrittsgespräche, Information der Kollegen, Kunden und Dienstleister, Erstellung Arbeitszeugnis, **Planung der Aufgabenumverteilung** in der Belegschaft und entstehende **Überstunden der Kollegen**, Entwurf der Stellenanzeige, die Sichtung der Bewerbungen, die Vorauswahl, die Gespräche mit den Bewerbern sowie die Entscheidungsfindung und das Verfassen der Zu- und Absagen. Anfertigung neuer Arbeitsvertrag, Erstellen Personalakte, die Übergabe von Arbeitsmaterialien und die Realisierung von Anmeldungen und **firmeninternen Schulungen**, die Erstellung des Einarbeitungsplans sowie das **On-Boarding**, intensive **Betreuung durch andere Arbeitnehmer für die Einarbeitung**.

€ 4.591

für **Stellenanzeigen**, Recruiter, Personalberater, **Auswahlverfahren** sowie Auslagenerstattung an Bewerber

€ 2.002

für Schulungen und **Weiterbildungen** der neuen Mitarbeiter, das eventuell **höhere Entgelt** und die finanzielle Unterstützung bei Heimreisen, Hotelkosten und Umzugskosten.

€ 16.819

für die **abnehmende Produktivität** des Mitarbeiters seit seiner aktiven Stellensuche, **unbeendete Projekte**, der **Verlust von Wissen** und Kontakten, die **Veränderung des Arbeitsklimas** und die Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Kollegen sowie die anfänglich **eingeschränkte Leistungsfähigkeit** und die **Fehler** des neuen Mitarbeiters.

€ 7.178

für die Wahrscheinlichkeit, dass der neue Arbeitnehmer das Unternehmen wieder verlässt bzw. aufgrund einer **Fehlbesetzung** wieder verlassen muss. Die Wahrscheinlichkeit wurde auf 20 % geschätzt.