

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 <ul style="list-style-type: none"> • Kosten für die Suche (Anzeigenwerbung usw.) • Kosten für Einstellungstests, Interviews, Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen • Kosten für die Personalabteilung • Reisekosten, Zeit, Spesen aller Bewerber • Umzug des Bewerbers (Umzugskosten, Hauskauf) Euro Euro Euro Euro Euro
2. Gehaltszahlungen <ul style="list-style-type: none"> • Jahresgehalt mal Anzahl der Jahre • Boni • Benefits wie Vorsorgeleistungen oder Altersruhegeld • Dienstwagen Euro Euro Euro Euro
3. Weiterbildung, Betreuung <ul style="list-style-type: none"> • Training • Möbel, Computer, Büroausstattung • Reisekosten Euro Euro Euro
4. Kosten der Trennung <ul style="list-style-type: none"> • Gerichtskosten (verursacht durch Klage des eingestellten Mitarbeiters) • Verwaltungskosten • Schlechte Presse Euro Euro Euro
5. Verursachter Schaden durch verpasste Gelegenheiten Welche gravierenden Fehlentscheidungen hat der Mitarbeiter getroffen? a) b) c) Euro Euro Euro
6. Kosten für „Zerrüttung“ <ul style="list-style-type: none"> • Beschädigte Werte • Beschädigte Teamarbeit • Kosten für Vertretung Euro Euro Euro
7. Sonstige Kosten a) b) c) Euro Euro Euro
8. Summe (1. bis 7.) Euro
9. Geschätzter Wert der positiven Leistungen der Person Euro
10. Gesamtkosten (8. minus 9.) Euro