

Wenn Mitarbeiter nur kurz bleiben, kommt das den Arbeitgeber teuer

# Fehlbesetzungen – ein hoher Kostenfaktor

Von Rainald Edel

■ Kündigung nach zwei Wochen kostet 2000 Euro.

■ Dienstzeugnisse haben nur wenig Aussagekraft.

**Wien.** Personal ist nicht nur eine maßgebliche Ressource eines Unternehmens, es stellt auch einen der größten Kostenfaktoren dar. Besonders Fehlbesetzungen kommen ein Unternehmen sehr teuer.

„In vielen Firmen werden die finanziellen Folgen unterschätzt, wenn ein Mitarbeiter nicht dem Anforderungsprofil seines Arbeitsplatzes entspricht“, weiß Jörn Hadenfeldt, Geschäftsführer des Linzer Personal-Leasing-Unternehmens Hofmann. So schlage sich beispielsweise die Kündigung eines Mitarbeiters nach 14 Tagen mit durchschnittlich 2000 Euro zu Buche. Neben 1500 Euro Lohnkosten müsse man noch rund 500 Euro Rekrutierungs- und Prozesskosten wie etwa für Bewerbungsgespräche und Einschulung dazurechnen.

## Hohes Einsparpotenzial

„Entscheidet das Unternehmen oder der Mitarbeiter nach drei Monaten, das Dienstverhältnis zu beenden, sprechen wir bereits über einen finanziellen Ausfall in der Höhe von 10.000 bis 12.000 Euro. Wobei in diesem Fall noch nicht der Produktionsausfall eingerechnet ist, der durch die nicht erfüllten Erwartungen des Unternehmens an den Mitarbeiter entstanden sind“, sagte Hadenfeldt bei der Personal



Wer ist der Richtige für den Posten? Diese Frage entscheidet über viel Geld. Foto: bilderbox

Austria Messe. „Hier liegt deutlich mehr Einsparungspotenzial als im Verhandeln von Preisnachlässen bei den Stundensätzen.“

Bevor noch das erste Stelleninserat geschaltet wird, sollten deshalb die Anforderungen an die zukünftige Arbeitskraft feststehen. Nötig ist auch die Analyse des Arbeitsplatzes in Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, meint Hadenfeldt. „Nur, wenn die Anforderungen, die der Job beziehungsweise das Unternehmen mit sich bringen, zu hundert Prozent verstanden sind, kann der geeignete Mitarbeiter ausgewählt und somit eine Fehlbesetzung mit hoher Wahrscheinlichkeit vermieden werden“, betont der Geschäftsführer.

Um sicher zu gehen, dass der Bewerber für den Job geeignet ist, ruft Hadenfeldt mit Zustimmung des Bewerbers bei dessen letzten

beiden Dienstgebern an und schildert ihnen die in Aussicht stehenden Aufgaben. „Aus den Reaktionen der Ex-Chefs lässt sich oft sehr gut ableiten, ob ein Kandidat geeignet ist oder nicht“, so der Personalprofi. Von Dienstzeugnissen hält er eher weniger, da Mitarbeiter ein Recht auf ein positives Dienstzeugnis hätten.

## Don'ts am ersten Tag

Ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Einstellung sei die Vorbereitung des neuen Mitarbeiters auf den Arbeitsstart. Der Kandidat sollte laut Hadenfeldt detailliert aufgeklärt werden, was alles am ersten Arbeitstag nicht passieren darf. „In den ersten 24 Stunden entscheidet sich, ob jemand in der neuen beruflichen Umgebung positiv auffällt und den Arbeitsplatz als angenehm empfin-

det, oder ob es die ersten Probleme gibt, die rasch zu einer Trennung führen können“, schildert Hadenfeldt.

Eine Alternative zur Personalsuche ist die Inanspruchnahme von Zeitarbeitern über sogenannte Personaldienstleister. „Zeitarbeit ist nicht nur ein effektives Instrument zur Flexibilisierung der Personalkosten, sondern ist für viele Unternehmen auch ein Weg, geeignete Arbeitskräfte zu finden“, meint Hadenfeldt. Nach einem gewissen Beobachtungszeitraum können die Unternehmen dann die geleasten Zeitarbeiter auch dauerhaft anstellen – eine Option, die gerne in Anspruch genommen wird, wie Hadenfeldt aus eigener Erfahrung weiß. Rund 60 Prozent seiner Mitarbeiter verliert das Personal-Leasing-Unternehmen auf diese Weise jährlich an seine Kunden. ■