

Inhalt

Zusammenfassung	11
A Theoretischer Teil.....	13
1 Einleitung.....	13
1.1 Ausgangslage	13
1.2 Notwendigkeit zur Humankapitalmessung.....	15
1.3 Besonderheiten im Mittelstand	17
1.4 Zielsetzung, Fragestellung und methodisches Vorgehen	18
2 Konzeptionelle Grundlagen des Personalcontrollings	20
2.1 Definition, Ziele und Aufgaben des Personalcontrollings	20
2.1.1 Der Controlling-Begriff	20
2.1.2 Der Personalcontrolling-Begriff	21
2.1.3 Funktionen des Personalcontrollings	21
2.1.4 Gegenstand des Personalcontrollings	23
2.1.5 Ebenen des Personalcontrollings.....	24
2.2 Arten des Personalcontrollings.....	24
2.3 Methodik der Evaluation	26
2.4 Kennzahlen und Kennzahlensysteme	30
2.4.1 Kennzahlen als zentrale Instrumente der Effizienzmessung	30
2.4.2 Kennzahlensysteme und Kataloge	32
2.4.3 Grenzen des Kennzahleneinsatzes	35
2.5 Organisation des Personalcontrollings	39
3 Humankapitalmessung im Rahmen des HCM.....	42
3.1 Geschichtliche Einordnung des HCM	42
3.2 Modernes Verständnis des HCM	43
3.3 Qualitative und quantitative HC-Indikatoren	45
3.3.1 Alter und Betriebszugehörigkeit	45

3.3.2 Commitment	45
3.3.3 Mitarbeiterführung.....	47
3.3.4 Fluktuation und Absentismus	47
3.3.5 Kompetenzen der Mitarbeiter	47
3.3.6 Mitarbeiter- bzw. Arbeitszufriedenheit	49
3.3.7 Kundenzufriedenheit und -bindung	49
3.3.8 Motivation	49
3.3.9 Retention, Bindung und Loyalität der Mitarbeiter	50
3.3.10 Vergütung.....	50
3.3.11 Weiterbildungskosten	51
3.3.12 Auswahl der richtigen Indikatoren	51
3.4 Systematisierung der Instrumente des HCM.....	52
3.5 Klassische personalwirtschaftliche Instrumente.....	54
3.5.1 Mitarbeiterbefragung durch Fragebögen.....	54
3.5.2 Potential- und Leistungsbeurteilung des Personals.....	56
3.6 Marktwertorientierte Ansätze.....	61
3.6.1 Markt- / Buchwert Betrachtungen.....	62
3.6.2 Kritische Würdigung	65
3.7 Accountingorientierte Ansätze.....	67
3.7.1 Human Resource Cost Accounting (HRCA)	68
3.7.2 Human Resource Value Accounting (HRVA).....	72
3.7.3 Kritische Würdigung	74
3.8 Value Added-Ansätze.....	76
3.9 Ertragsorientierte Ansätze	79
3.10 Indikatorenbasierte Ansätze	82
3.10.1 Balanced Scorecard (BSC)	83
3.10.2 HR - Balanced Scorecard (HR-BSC)	85
3.10.3 Kritische Würdigung	85

3.10.4 Intangible Asset Monitor (IAM)	87
3.11 Integrative Ansätze - Die Saarbrücker Formel.....	91
3.11.1 Vorstellung der Formel	91
3.11.2 Kritische Würdigung	97
3.12 Zwischenergebnis	105
4 Berücksichtigung des Humankapitals im Jahresabschluss.....	106
4.1 Aktuelle Rechtslage zur Aktivierung von Humankapital	106
4.2 Vor- und Nachteile der bilanziellen Aktivierung von Humankapital	109
4.3 Ausgestaltung einer Bilanzierungspflicht	111
4.4 Möglichkeiten der freiwilligen Berichterstattung	114
4.4.1 Darstellung im Lagebericht	114
4.4.2 Sozialbilanz und der Sustainable Value Report	115
4.4.3 Weitere Berichtsformen.....	117
4.5 Zwischenergebnis	119
B Empirischer Teil	121
5 Empirische Untersuchung mittels Experteninterviews	121
5.1 Ziel und methodisches Vorgehen	121
5.2 Zusammenfassung der Ergebnisse	124
5.2.1 Konkrete Messung des Humankapitals im Unternehmen.....	124
5.2.2 Personalwirtschaftliche Instrumente zur Mitarbeiterbewertung	125
5.2.3 Anforderungen an neue personalwirtschaftliche Instrumente	126
5.2.4 Einsatz personalwirtschaftlicher Instrumenten & Datenerhebung	126
5.2.5 Komplexität wissenschaftlicher Ansätze	128
5.2.6 Humankapitalmessung und -bilanzierung	128
5.2.7 Eignung von HR-Werttreibern und Indikatoren.....	129
5.2.8 Wissenserosion	131
5.2.9 Herausforderungen und Probleme der Implementierung	133
5.3 Zwischenergebnis	133

6 Entwicklung einer Kennzahl für den Mittelstand.....	135
6.1 Bestandteile der HC-Formel 2.0	136
6.1.1 HC-Basis	136
6.1.2 HC-Erosion	139
6.1.3 Index qualitativer Faktoren.....	142
6.2 Rechenbeispiel	143
6.2.1 Ausschnittsweise betrachtetes Rechenbeispiel	143
6.2.2 Umfassendes Rechenbeispiel über die Lebensarbeitszeit	144
6.2.3 Bewertung auf Unternehmensebene	146
6.3 Anwendungsmöglichkeiten der HC-Formel 2.0	146
7 Agenda kritischer Erfolgsfaktoren.....	148
7.1 Prüfung der HR- und Unternehmensstrategie	148
7.2 Sicherung der Managementunterstützung.....	148
7.3 Mitarbeitereinbindung	148
7.4 Projektkommunikation.....	149
7.5 Nachhaltigkeit - Prüfung technischer und personeller Kapazitäten	150
7.6 Einbindung ins Controlling.....	151
7.7 Verbindlichkeit schaffen.....	151
7.8 Handlungsimplikationen und HC-Stellschrauben	152
8 Ergebnisse	154
8.1 Interpretation der Erkenntnisse	154
8.2 Diskussion	156
8.2.1 Grenzen dieser Arbeit	156
8.2.2 Implikationen für das Handelsrecht	157
8.2.3 Implikationen für Wissenschaft und Forschung	158
8.2.4 Implikationen für die Praxis	159
8.3 Schlussbetrachtung	159

Abbildungsverzeichnis.....	160
Tabellenverzeichnis	161
Abkürzungsverzeichnis	162
Literaturverzeichnis	164
Anhang	175