

*Beifahrer:in
auf Zeit*

DIN ISO 30414 Human Capital Reporting

Leitlinien für das interne und externe Human Capital Reporting

Inhalt

- I. Überblick zur DIN ISO 30414 Human Capital Reporting
- II. Kerninhalte der DIN ISO 30414 Human Capital Reporting
- III. Nutzen und Implikationen der Leitlinie für Organisationen
- IV. Aktueller Stand und nächste Schritte



*I. Überblick zur DIN ISO 30414 Human
Capital Reporting*



Überblick zur DIN ISO 30414 Human Capital Reporting (1/2)

Die Bedeutung des Human Capital wird für Organisationen aufgrund einer sich verändernden Wirtschaftswelt immer größer

Ausgangslage

- _ Anteil der immateriellen Vermögenswerte am Marktwert des Aktienindex S&P 500¹ ist seit 1975 von 17% auf 84% gestiegen²
- _ Mitarbeiter sind eine wesentliche Quelle der immateriellen Vermögenswerte und werden von den Unternehmen daher häufig als das „wichtigste Kapital“ bezeichnet
- _ Statistische Erkenntnisse der Zusammenhänge von Human Capital und wirtschaftlichem Ergebnis zur Wertsteigerung von Unternehmen
- _ Es fehlte bisher ein einheitlicher Standard zur Messung und Bewertung von mitarbeiterbezogenen Kennzahlen

Lösungsansatz des Human Capital Reportings

- 01 Vereinheitlichung**
 - _ Etablierung eines weltweit einheitlichen Standards
 - _ Möglichkeiten zum Vergleich des Human Capital mit anderen Organisationen
- 02 Quantifizierung und Analyse**
 - _ Darstellung von personalwirtschaftlichen Zusammenhängen
 - _ Nachweis der Wertschöpfung des Human Capital in einer Organisation
- 03 Steuerung**
 - _ Möglichkeit zu stärker datenbasierten Entscheidungen bei Mitarbeiterthemen
 - _ Optimierung und gezielte Steuerung mitarbeiterorientierter Prozesse

1) Aktienindex, der die Aktien von 500 der größten börsennotierten US-amerikanischen Unternehmen umfasst. 2) Zeitraum: 1975 – 2015, Quelle: Ocean TOMO LLC

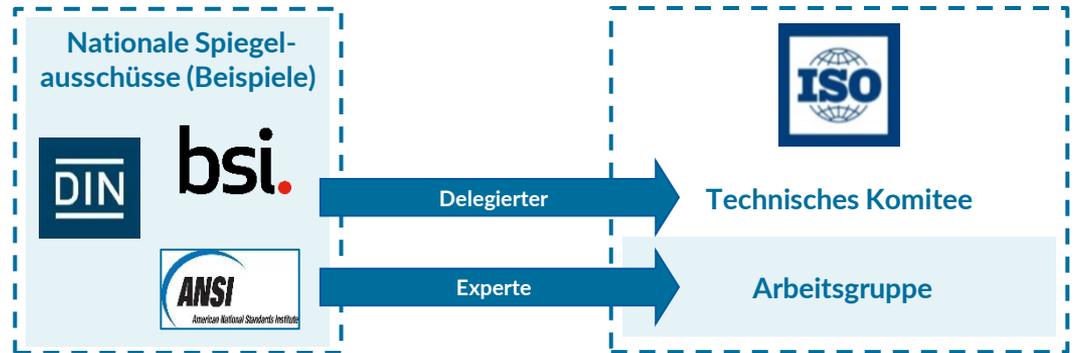
Überblick zur DIN ISO 30414 Human Capital Reporting (2/2)

Das ISO-Projekt „Human Capital Reporting“ steht unter deutscher Leitung und wurde im Jahr 2015 initiiert

Historie

2010	<ul style="list-style-type: none">_ Versuch des „American National Standards Institute“ (ANSI) einen Human Capital Reporting Standard für die USA zu entwickeln
2011	<ul style="list-style-type: none">_ ISO gründet das Technische Komitee (TC) 260 Human Resource Management_ Entwicklung von freiwilligen Leitfäden für verschiedene Themen des Personalmanagements
2015	<ul style="list-style-type: none">_ Initiierung des Human Capital Reporting Projekts ISO 30414 via DIN_ Die entsprechende interne Arbeitsgruppe steht unter deutscher Leitung

Zusammenarbeit in internationalen Normungsgremien



 Deutsches Institut für Normung e.V.

 British Standards Institution

 American National Standards Institute

 Internationale Organisation für Normung

*II. Kerninhalte der DIN ISO 30414
Human Capital Reporting*



Kerninhalte der DIN ISO 30414 Human Capital Reporting (1/3)

Bei der Leitlinie handelt es sich um eine „Educational Guideline“, die unter Beachtung von internationalen Best Practices entwickelt wurde und Organisationsspezifika berücksichtigt



Educational Guideline

- _ Die Leitlinie stellt einen freiwilligen Leitfaden dar
- _ Geltendes Länderrecht/-gesetz ist zu beachten und hat bei der Anwendung Vorrang



Standards und Best Practices

- _ Die Leitlinie wurde unter Berücksichtigung von bestehenden Standards und Best Practices entwickelt
- _ Existente Berichtspflichten/Standards sind weiterhin einzuhalten bzw. können parallel verwendet werden



Organisationsspezifika

- _ Die Leitlinie verfolgt das Prinzip der Wesentlichkeit und ist für Organisationen jeglicher Art und Größe anwendbar/ einsetzbar: Sie ermöglicht eine stufenweise Einführung des Reportings und beinhaltet spezielle Hinweise für verschiedene Organisationsarten, inkl. Praxistipps und Umsetzungsbeispielen. Insbesondere für KMUs sieht die Leitlinie weniger Kennzahlen vor als für Großunternehmen.
- _ Die DIN ISO 30414 basiert auf der internationalen Fassung ISO 30414 der „Internationalen Organisation für Normung“

Kerninhalte der DIN ISO 30414 Human Capital Reporting (2/3)

Anwendung der Leitlinie liefert externen und internen Stakeholdern jährlich Informationen zu verschiedenen Human Capital Bereichen

Adressaten

- _ Interne Stakeholder: Mitarbeiter und ihre Vertreter, Führungskräfte
- _ Externe Stakeholder: Kapitalgeber (Eigen- u. Fremdkapital), Politik, Bewerber



Inhalt

- _ Aufteilung der Leitlinie in elf verschiedene Human Capital Bereiche mit insgesamt 58 Kennzahlen
- _ Umfang des empfohlenen Reportings hängt von der Organisationsgröße und Zielgruppe ab



Meldeturnus

- _ Berichterstattung sollte einmal jährlich, sowohl extern als auch intern, als Teil der jährlichen Berichterstattungstätigkeiten erfolgen



„Risikomanagement“

- _ Darstellung der wesentlichen Chancen und Risiken in Bezug auf das Humankapital je Bereich, die ansonsten in der herkömmlichen Berichterstattung zum Personalbestand vernachlässigt werden könnten



Kerninhalte der DIN ISO 30414 Human Capital Reporting (3/3)

Kerninhalt des Standards sind 58 personalbezogene Kennzahlen, die in elf verschiedene Bereiche aufgeteilt sind

Human Capital Bereich	Umfang und Inhalt	Human Capital Bereich	Umfang und Inhalt
Compliance und Ethik	<ul style="list-style-type: none">_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Beschwerden, Disziplinarmaßnahmen und Streitschlichtungen	Produktivität	<ul style="list-style-type: none">_ 2 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Einnahmen je Mitarbeiter und Human Capital ROI
Kosten	<ul style="list-style-type: none">_ 7 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Personal-/ Einstellungs-/ und Fluktuationskosten	Einstellung, Mobilität & Fluktuation	<ul style="list-style-type: none">_ 15 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Bewerberanzahl, Fluktuationsrate und Stellenbesetzungen
Vielfalt	<ul style="list-style-type: none">_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Alter und Geschlecht der Belegschaft	Fähigkeiten und Leistungspotenzial	<ul style="list-style-type: none">_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Gesamtkosten Aus- /Weiterbildung und Anzahl Schulungsstunden
Führung	<ul style="list-style-type: none">_ 3 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Führungsspanne und Leadership Trust	Nachfolgeplanung	<ul style="list-style-type: none">_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zur Bereitschaftsrate für die Nachfolge
Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none">_ 2 Kennzahlen, u.a. Angaben zur Verbleibequote und Leistungsbereitschaft	Mitarbeiterverfügbarkeit	<ul style="list-style-type: none">_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Fehlzeiten, Beschäftigtenanzahl und Vollzeitstellen
Wohlbefinden, Arbeits- & Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none">_ 4 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Ausfallzeiten und Anzahl an Betriebsunfällen		<ul style="list-style-type: none">→ 58 mitarbeiterbezogene Kennzahlen→ Differenzierung nach internem/externem Reporting und nach Organisationsgröße→ Transparenz zum Human Capital Management von Organisationen

*III. Nutzen und Implikationen
der Leitlinie für Organisationen*



Nutzen und Implikationen der Leitlinie für Organisationen (1/2)

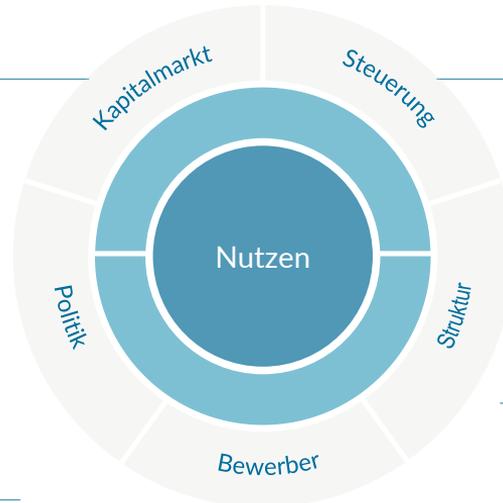
Nutzen: Transparenz zum „Human Capital Management“ von Organisationen für interne und externe Stakeholder

Investoren und Kapitalmarkt

- _ Einblicke in Prozesse und Strukturen, insbesondere Personaleinsatz, ermöglichen realistischere Bewertung eines Unternehmens
- _ Immaterielle Vermögenswerte, insbes. das mitarbeiterbezogene Potenzial, werden durch Human Capital Reporting transparenter und damit bewertbarer
- _ Bessere Prognostizierbarkeit der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen

Politik

- _ Transparenz über arbeitsmarktpolitische Effekte und Zusammenhänge herstellen (im Human Capital Kontext)
- _ Attraktivität eines Wirtschaftsstandortes für Investoren und Talente herausstellen



Potenzielle Bewerber

- _ Einblicke in den Umgang mit den Mitarbeitern und die Möglichkeit zur Abschätzung von Karrierechancen
- _ Vergleichbarkeit von Arbeitgebern

Steuerungseinheiten einer Organisation

- _ Überprüfung der Wettbewerbsfähigkeit der Personalarbeit, Identifikation von Stärken und Schwächen, sowie Messung des Strategiefits
- _ Nachhaltige Gestaltung des Personaleinsatzes und datenbasierte Entscheidungsfindung im HR

Veränderung der Organisationsstruktur

- _ Abschätzung von Entwicklungspotenzialen der Belegschaft und der damit verbundenen Kosten und Investitionen
- _ Synergieüberprüfung zwischen Organisationen, z.B. im Rahmen eines Mergers
- _ Identifizierung von personalbegründeten Chancen und Risiken für eine Organisation

Nutzen und Implikationen der Leitlinie für Organisationen (2/2)

Implikationen: Die zielführende Nutzung der Leitlinie stellt Anforderungen an Organisationen in Bezug auf die Dimensionen Kontext, Verfahren und IT

Kontext

- _ Zielsetzung (organisationsindividuell)
- _ Einordnung in den strategischen Kontext der Organisation
- _ Auswahl, Entwicklung und Festlegung der Schlüsselakteure und Kennzahlen
- _ Definition Datenanforderungen
- _ Festlegung der Berichtsform

Verfahren und Methoden

- _ Design von Prozessen zur Erhebung, Konsolidierung und Qualitätsüberprüfung von Kennzahlen
- _ Entwicklung von Methoden zur Kennzahlenanalyse, Ergebnisinterpretation und Ableitung von Handlungsoptionen
- _ Festlegung der Art und Weise, wie Erkenntnisse kommuniziert werden

IT

- _ Ein System, das Schnittstellen zu den datenliefernden Quellen ermöglicht
- _ Systeme zur Speicherung und Verarbeitung von Mitarbeiter-Stammdaten, Berechnung von Löhnen und Gehältern, sowie Aufrechterhaltung und Verwaltung administrativer Daten
- _ Systeme zur Personalplanung und -entwicklung



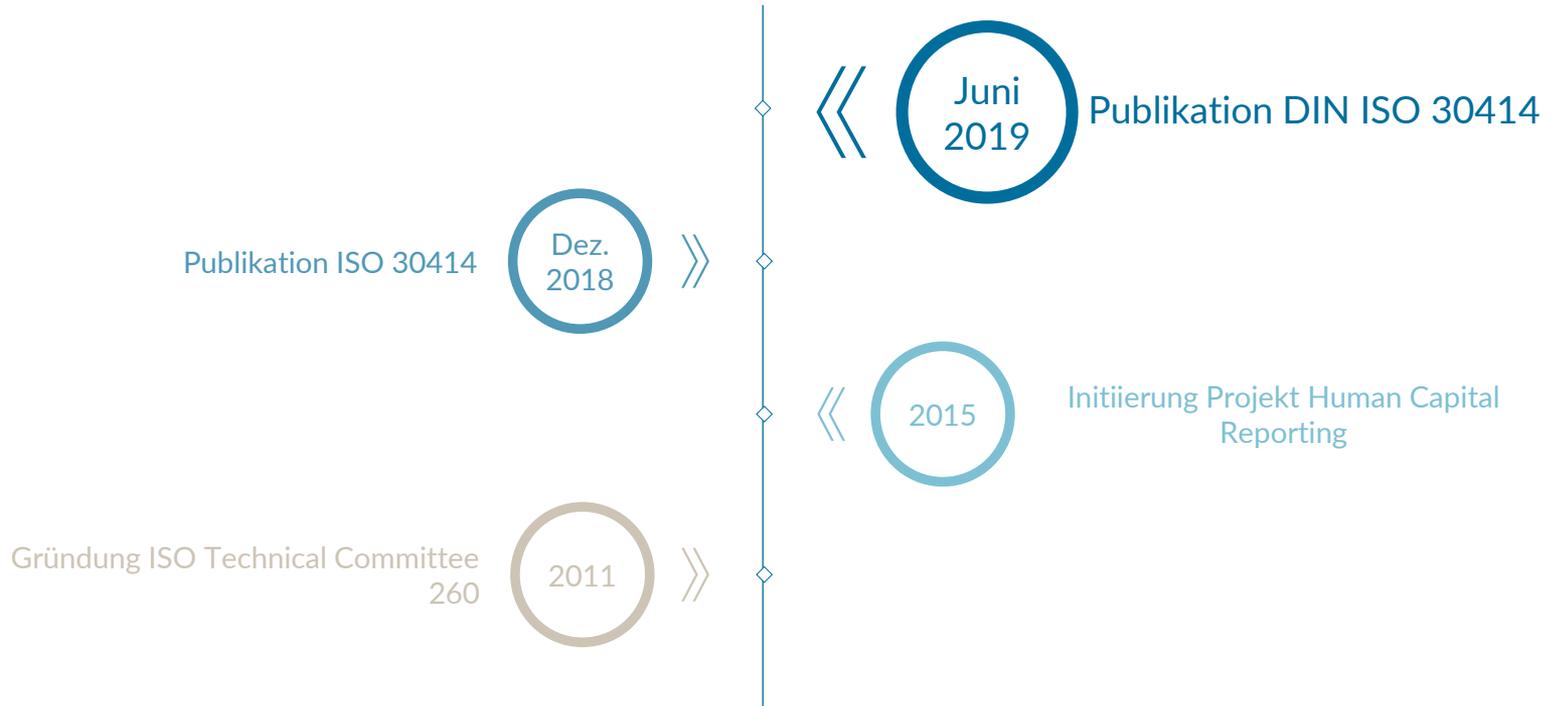
Human Capital Reporting beinhaltet kontextuelle, verfahrenstechnische und technische Dimensionen, deren aktive sowie zielgerichtete Steuerung eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Implementierung und Nutzung der Leitlinie darstellt.

IV. Aktueller Stand und nächste Schritte



Aktueller Stand und nächste Schritte

Publikation der nationalen Leitlinie „DIN ISO 30414“ im Juni 2019



Die DIN-Arbeitsgruppe für die ISO 30414

Übersicht der Deutschen Experten in der internationalen Arbeitsgruppe



Dr. Stefanie Becker

- _ Convenorin der Arbeitsgruppe Human Capital Reporting
- _ HR Project Director SAP, People Insights



Nicolai Dyroff

- _ Rechtsanwalt und Syndikusanwalt
- _ Goinger Kreis e.V.
- _ SVP Human Resources SAP



Hilger Pothmann

- _ Mitglied der Geschäftsleitung und Personalleiter Region Ost Deutsche Bank AG



Dr. Heiko Mauterer

- _ Senior Partner 4C GROUP AG



Oliver Kothrade

- _ Director Human Resources, Panasonic Appliances Company Europe, Panasonic Business Support Europe GmbH



Harald Ackerschott

- _ Obmann des DIN-Normungsausschusses Personalmanagement

Ihr Ansprechpartner bei Rückfragen: heiko.mauterer@4cgroup.com

Office München
Elsenheimerstrasse 55a
80687 München

Office Frankfurt
Senckenberganlage 19
60325 Frankfurt

Office Berlin
Französische Strasse 8
10117 Berlin

Office Düsseldorf
Sky Office, Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf

Driving Transformation

