

*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 500<sup>1</sup> ist seit 1975 von 17% auf 84% gestiegen<sup>2</sup>
- \_ 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



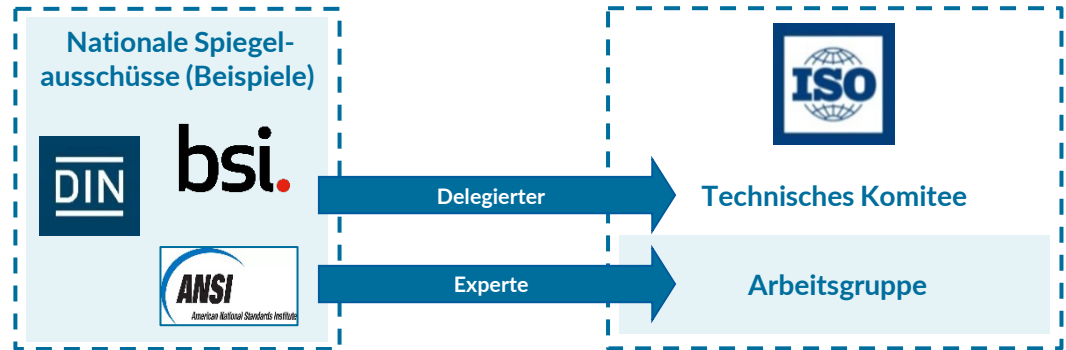
## Überblick zur DIN ISO 30414 Human Capital Reporting (2/2)


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

### Historie


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

### 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"><li>_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Beschwerden, Disziplinarmaßnahmen und Streitschlichtungen</li></ul>	Produktivität	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 2 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Einnahmen je Mitarbeiter und Human Capital ROI</li></ul>
Kosten	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 7 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Personal-/ Einstellungs-/ und Fluktuationskosten</li></ul>	Einstellung, Mobilität & Fluktuation	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 15 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Bewerberanzahl, Fluktuationsrate und Stellenbesetzungen</li></ul>
Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Alter und Geschlecht der Belegschaft</li></ul>	Fähigkeiten und Leistungspotenzial	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Gesamtkosten Aus- /Weiterbildung und Anzahl Schulungsstunden</li></ul>
Führung	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 3 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Führungsspanne und Leadership Trust</li></ul>	Nachfolgeplanung	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zur Bereitschaftsrate für die Nachfolge</li></ul>
Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 2 Kennzahlen, u.a. Angaben zur Verleibequote und Leistungsbereitschaft</li></ul>	Mitarbeiterverfügbarkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 5 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Fehlzeiten, Beschäftigtenanzahl und Vollzeitstellen</li></ul>
Wohlbefinden, Arbeits- & Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"><li>_ 4 Kennzahlen, u.a. Angaben zu Ausfallzeiten und Anzahl an Betriebsunfällen</li></ul>		



- 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)

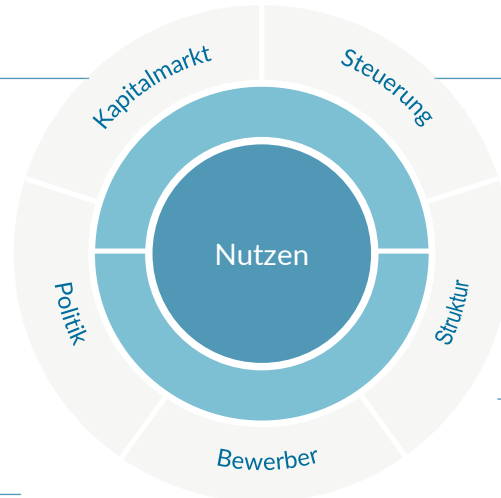
# Nutzen: Transparenz zum „Human Capital Management“ von Organisationen für interne und externe Stakeholder

### 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



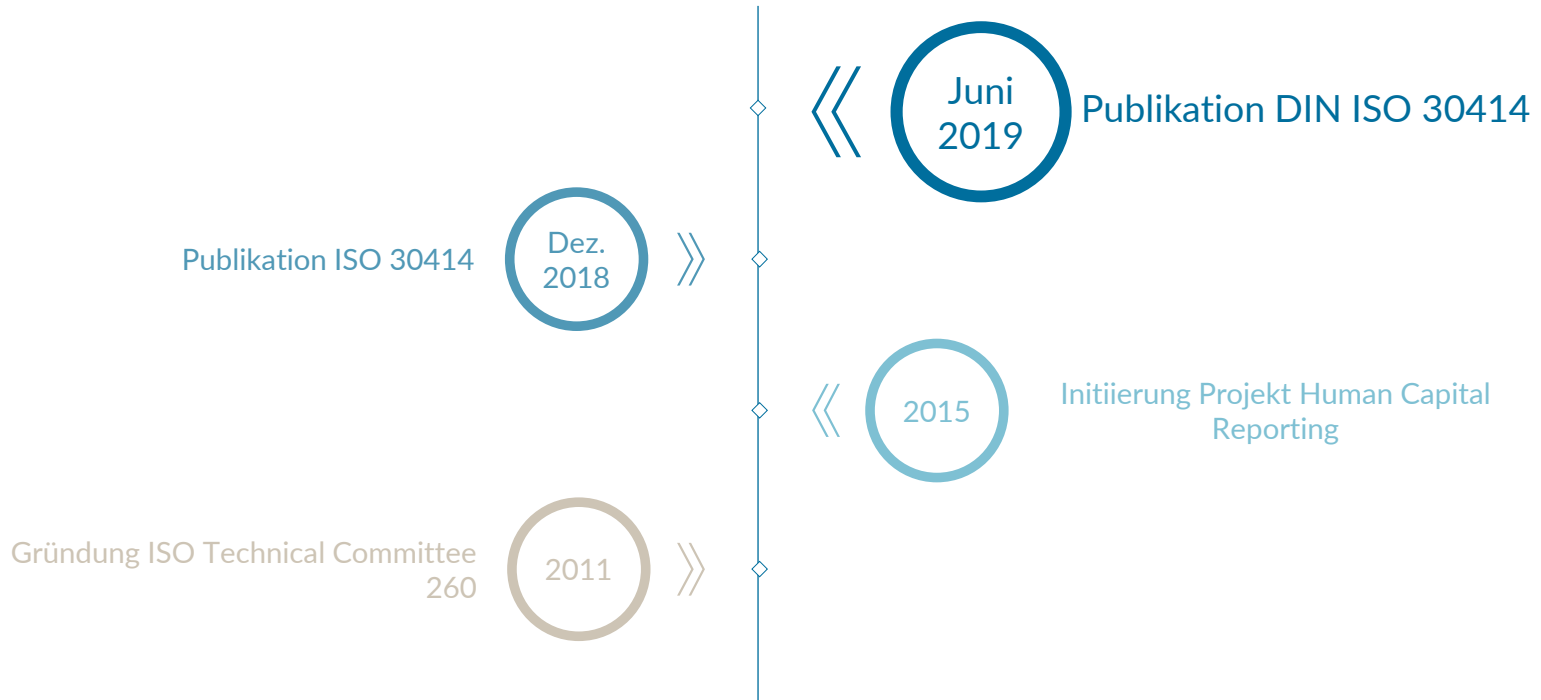
Human Capital Reporting beinhaltet kontextuelle, verfahrenstechnische und technische Dimensionen, deren aktive sowie zielgerichtete Steuerung eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Implementierung und Nutzung der Leitlinie darstellt.

## *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](mailto:heiko.mauterer@4cgroup.com)



Office München  
Elsenheimerstrasse 55a  
80687 München

Office Frankfurt  
MesseTurm  
60308 Frankfurt

Office Berlin  
Französische Strasse 8  
10117 Berlin

Office Düsseldorf  
Sky Office, Kennedydamm 24  
40476 Düsseldorf

*Enforcing  
performance*



[4cgroup.com](http://4cgroup.com)