

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Beispielhafter HR-Report	
1.1 Finanzdaten	11
1.2 HR-Kennzahlen	12
2. Strategie und Prozessplanung (Leistungsfähigkeit der Organisation)	
Rendite	
2.1 Human Economic Value Added (HEVA)	19
2.2 Kapitalrendite des Humankapitals (HCROI)	20
2.3 Wertschöpfung des Humankapitals (HCVA)	21
2.4 Netto-Gewinn (NOPAT) pro Vollzeitäquivalent	22
2.5 Jahresüberschuss pro Vollzeitäquivalent	23
Kosten	
2.6 Durchschnittlicher Personalaufwand	24
2.7 EBIT pro Vollzeitäquivalent	25
2.8 Vollkosten des Humankapitals (HCCF) pro Vollzeitäquivalent	26
2.9 Cash Flow pro Vollzeitäquivalent	27
2.10 Umsatz pro Vollzeitäquivalent	28
2.11 Überstunden pro Vollzeitäquivalent	29
2.12 Personalintensität	30
2.13 Jahresüberschuss/ Personalaufwandsverhältnis	31
2.14 Umsatzrendite	32
2.15 Umsatz durch neue Produkte pro Vollzeitäquivalent	33
Leistungsbemessung	
2.16 Durchgeführte Mitarbeiterbeurteilungen	34
2.17 Verhältniszahl zur Nachfolgeplanung	35
2.18 Verteilung der Leistungsbemessung	36
2.19 Verteilung der Leistungsbemessung bei Neuanstellungen	37
Personalqualität	
2.20 Personalaufwandsstruktur	38
2.21 Netto-Personalbedarfsbestimmung	39
2.22 Aufgabendeckungsziffer (Strategic Job Coverage Ratio)	40
2.23 Entsendungsquote (Expatriates-Quote)	41
2.24 Durchschnittliche Verweildauer von Expatriates im Ausland	42

Inhaltsverzeichnis

2. Strategie und Prozessplanung (Leistungsfähigkeit der Organisation)

Ausgestaltung der Organisation

2.25	Altersstruktur	43
2.26	Anteil der Fremdmitarbeiter	44
2.27	Beschäftigungsstruktur	45
2.28	Betriebszugehörigkeitsstruktur	46
2.29	Durchschnittsalter der Mitarbeiter	47
2.30	Frauen-/Männeranteil	48
2.31	Qualifikationsstruktur	49
2.32	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	50
2.33	Prozentsatz nach Vollzeitäquivalenten	51
2.34	Verhältniszahl Geschäftsleitungsmitglieder zu Mitarbeitern	52

HR-Struktur

2.35	Durchschnittliche Personalkosten pro HR-Mitarbeiter (HR Compensation Factor)	53
2.36	HR-Kosten im Verhältnis zum Gesamtaufwand (HR Expense Percentage)	54
2.37	HR-Kosten pro Mitarbeiter (HR FTE Investment Factor)	55
2.38	Quote für HR-Auslagerungskosten (HR Outsourcing Percentage)	56
2.39	Aufgliederung der HR-Organisation (HR Structure Breakdown)	57
2.40	Verhältniszahl HR-Vollzeitäquivalente	58

3. Personal- und Ressourcenplanung

Rekrutierung

3.1	Blindbewerbungsindikator (Spontanbewerbungen)	61
3.2	Gesamtbesetzungskosten einer Stelle (interne und externe Kosten)	62
3.3	Anzahl Einstellungen pro Recruiter	63
3.4	Durchschnittliche Vakanzdauer bis zur Stellenbesetzung	64
3.5	Inseratkosten pro Einstellung	65
3.6	Anzahl Bewerber pro Inserat	66
3.7	Effizienz der Rekrutierungs-Interviews	67

Inhaltsverzeichnis

3. Personal- und Ressourcenplanung

3.8	Einstellungseffizienz pro Rekrutierungskanal	68
3.9	Einstellungsquote	69
3.10	Externe Zugangsquote	70
3.11	Interne Zugangsquote	71
3.12	Externe Personalbeschaffungskosten	72
3.13	Anstellungsquote der Hochschulabsolventen	73

Abgänge

3.14	Fluktuationsrate	74
3.15	Frühfluktuationsrate	75
3.16	Ordentliche Abgangsquote	76
3.17	Ordentliche Abgangsquote nach Beschäftigungsdauer	77
3.18	Außerordentliche Abgangsquote	78
3.19	Frühpensionierungen im Verhältnis zu ordentlichen Pensionierungen	79
3.20	Durchschnittliche Frühpensionierungskosten pro Fall	80
3.21	Durchschnittliche Outplacementkosten pro Fall	81
3.22	Fluktuationskosten (direkte und indirekte Kosten) pro Mitarbeiter	82
3.23	Fluktuationskosten im Verhältnis zu Personalkosten	83
3.24	Anteil Kündigungen von Leistungsträgern	84

4. Vergütung und Lohnnebenleistungen

4.1	Lohnabrechnungskosten pro Jahr (Cost per Payslip)	87
4.2	Durchschnittliche Vergütung pro Vollzeitäquivalent	88
4.3	Umsatz-Personalkosten-Vergleich (Arbeitsintensität)	89
4.4	Gesamtvergütungsentwicklung	90
4.5	Lohnformenstruktur	91
4.6	Variabler Vergütungsanteil	92
4.7	Anteil der Lohnnebenkosten	93
4.8	Vergütungsfaktor Führungskräfte	94
4.9	Vergütungsfaktor Geschäftsleitung	95
4.10	Durchschnittliche Personalkosten pro Arbeitsstunde	96
4.11	Durchschnittliche Kosten pro Freelancer und Tag	97
4.12	Innerbetrieblicher Lohnfaktor	98

Inhaltsverzeichnis

5. Versicherungen und betriebliche Vorsorge

Abwesenheiten / Krankheiten / Unfälle

5.1	Krankenquote	101
5.2	Unfallquote	102
5.3	Ausfallzeitkosten pro Vollzeitäquivalent und Tag	103
5.4	Quote der Burnout-Fälle pro Jahr	104

Pensionskasse

5.5	Ordentliche Pensionierungen pro Jahr in Prozent	105
5.6	Frühzeitige Pensionierungen pro Jahr in Prozent	106
5.7	Pensionierungen aus gesundheitlichen Gründen pro Jahr in Prozent	107

6. Betreuung und Administration

6.1	Unterjährige Abwesenheitsstruktur	111
6.2	Durchschnittliche Anzahl der Überstunden	112
6.3	Durchschnittlicher Restjahresurlaub	113
6.4	Kündigungsquote	114
6.5	Kündigungsquote der in den letzten fünf Jahren eingestellten Mitarbeiter	115
6.6	Mitarbeiter-Engagement-Index	116
6.7	Nutzungsgrad betrieblicher Sozialeinrichtungen	117
6.8	Überstundenkosten pro Mitarbeiter	118
6.9	Kosten für Resturlaub pro Mitarbeiter	119
6.10	Mobbingquote	120

7. Unternehmensentwicklung

7.1	Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr	123
7.2	Schulungsvergütungsanteil	124
7.3	Anzahl Aus- und Weiterbildungstage pro Vollzeitäquivalent und Jahr	125
7.4	Schulungsinvestitionsfaktor pro Vollzeitäquivalent	126
7.5	Schulungsinvestitionsfaktor inkl. Trainees	127
7.6	Kosten pro internem Trainingstag	128
7.7	Kosten pro extern durchgeführtem Trainingstag	129