

Freitag, 28. September 2018

Human Capital Reporting: Verdunkelungsgefahr mit Sonnenstrahl bei DAX30 Unternehmen

Diverse EU-Richtlinien wie zum Non-Financial-Reporting haben klar gemacht, dass Unternehmen im Annual Reporting eindeutig und transparent auch über die Personalarbeit berichten müssen. Der Reporting-Standard HCR10 macht Vorschläge dazu und misst gleichzeitig, inwieweit Unternehmen hier den Forderungen nachkommen. Auch in diesem Jahr gab es mehr zwar erfreuliche Lichtblicke, aber auch faktische Verdunkelung.

„Ein Großteil der DAX30-Unternehmen legt offenbar überhaupt keinen Wert auf ein regelungskonformes Human Capital Reporting“, eröffnet Prof. Scholz von der Universität des Saarlandes das diesjährige Netzwerktreffen zum HCR10 und fügt hinzu: „Die Kluft zwischen den Unternehmen, die sich tatsächlich um Transparenz bemühen und denen, die im Ergebnis eher verschleiern, wird immer größer.“

Der HCR10 ist ein Standard dafür, wie in Geschäftsberichten, Personalberichten und im Non-Financial-Reporting über personalwirtschaftliche Fakten zu berichten ist. Er wurde 2010 an der Universität des Saarlandes entwickelt und seitdem von immer mehr Unternehmen verwendet. Er ist gleichzeitig die Blaupause für die kommende ISO-Norm 30414, die maßgeblich von Saarbrücken aus gestaltet wurde.

Auf dem Netzwerktreffen wird auch regelmäßig ein Ranking der DAX30-Unternehmen veröffentlicht: Beim Geschäftsbericht gewann die Deutsche Bank mit einem Gesamtwert von 63% vor E.ON (54%) und Merck (50%), beim Zusatzbericht – also beispielsweise Personalbericht oder Nachhaltigkeitsbericht – liegt ebenfalls die Deutsche Bank an der Spitze (54%), gefolgt von der Deutschen Telekom (47%) und der Allianz (41%), die aber beim Geschäftsbericht gerade einmal auf 8% der laut HCR10 erforderlichen Informationen kommt.

Dass es hierbei nicht auf die Branche ankommt, sieht man am direkten Vergleich beispielsweise von Deutscher Bank (Gesamtdurchschnitt 53%) und Commerzbank (Gesamtdurchschnitt 14%) und Volkswagen (22%) sowie Daimler (15%).

Was immer wichtiger wird: die Kombination einer authentischen „Story“ mit klaren Fakten. Und: Ein vernünftiges Human Capital Reporting ist nicht nur gut für die Außenwirkung, es ist auch ein ganz wichtiges Instrument zur Professionalisierung der Personalarbeit nach innen.

„Es ist befremdlich, dass immer noch eine ganze Reihe von Unternehmen überhaupt kein Interesse an einem transparenten Human Capital Reporting zeigt. Hier drängt sich der Eindruck auf, dass dies kein Zufall ist, sondern in einigen Fällen knallharte Absicht: Die Mitarbeiter sind hier tatsächlich kein Vermögenswert, sondern zu minimierende Kosten,“ kritisiert Prof. Scholz. „Gerade internationale Entwicklungen zeigen deutlich, dass derartige Verdunklungsaktionen keine Zukunft haben. Der Markt wird diese Unternehmen abstrafen.“

Das **Ranking** ist verfügbar unter <http://1v.com/hcr10-ranking-fuer-2017/>
Ein **Abschlussbericht** zur Gesamtbewertung des Human Capital Reporting aus dem Geschäftsjahr 2017 kann ab 1. November von <https://1v.com/personalmanagement/reporting-hcr10/> heruntergeladen werden.

Ansprechpartner für weitere Informationen:
Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, Universität des Saarlandes, scholz@orga.uni-sb.de