

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1 Einleitung	9
2 Definition, Abgrenzung und Eingliederung des Begriffes „Human Capital“	11
2.1 Definition	12
2.2 Abgrenzung und Eingliederung	14
3 Kriterien zur Messung der Anwendbarkeit und des Nutzens	17
3.1 Kriterien der Anwendbarkeit	17
3.1.1 Verfügbarkeit der benötigten Daten	18
3.1.2 Qualität der erhaltenen Daten	18
3.2 Kriterien des Nutzens	19
3.2.1 Informationsbereitstellung für das Personalcontrolling	19
3.2.2 Informationsbereitstellung für Mitarbeiter	20
3.2.3 Informationsbereitstellung für Dritte	21
3.2.3.1 Risikoeinschätzung für Rating/Basel II	21
3.2.3.2 Firmenwertberechnung im Rahmen der Due Diligence Prüfung	22
3.2.3.3 Berichterstattung nach KonTraG	25
4 Das Modell „Saarbrücker Formel“	26
4.1 Zielsetzung der „Saarbrücker Formel“	26
4.2 Das mentale Modell der Saarbrücker Formel	26
4.3 Aufbau der Saarbrücker Formel und Erläuterung der einzelnen Komponenten	27
4.3.1 Komponente: HC-Wertbasis	28
4.3.2 Komponente: HC-Wertverlust	29
4.3.3 Komponente: HC-Wertkompensation	30
4.3.4 Komponente: HC-Wertveränderung	30
4.3.5 Zusammenführung der Komponenten	31
4.4 Interpretation der Ergebnisse	32

4.5	Rechenbeispiel	34
4.6	Kritik an der Formel	39
5	Überprüfung der Saarbrücker Formel auf ihre Anwendbarkeit und ihren Nutzen	43
5.1	Anwendbarkeit der Saarbrücker Formel	43
5.1.1	Daten der HC-Wertbasis	43
5.1.2	Daten des HC-Wertverlustes	45
5.1.3	Daten der HC-Wertkompensation	49
5.1.4	Daten der HC-Wertveränderung	50
5.1.5	Zusammenfassung der Überprüfung der Anwendbarkeit	52
5.2	Nutzen der Saarbrücker Formel	53
5.2.1	Informationsbereitstellung für das Personalcontrolling	53
5.2.2	Informationsbereitstellung für die Mitarbeiter	55
5.2.3	Informationsbereitstellung für Dritte	57
5.2.3.1	Risikoeinschätzung für Rating/Basel II	57
5.2.3.2	Firmenwertberechnung im Rahmen der Due Diligence Prüfung	58
5.2.3.3	Berichterstattung nach KonTraG	60
5.2.4	Zusammenfassung der Überprüfung des Nutzens	61
6	Fazit	63
	Literaturverzeichnis	66
	Anhang	71