

1	Einleitung	1
1.1	Einführung in die Thematik	1
1.2	Aufbau der Arbeit	3
2	Personalcontrolling als Bezugsrahmen	5
2.1	Begriffserklärung des Personalcontrollings	5
2.2	Entwicklung und Relevanz des Personalcontrollings	7
2.3	Konzeptionen des Personalcontrollings	11
2.4	Aufgaben und Funktionen des Personalcontrollings	15
2.5	Prozess und Instrumente des Personalcontrollings	17
2.6	Kennzahlen und Kennzahlensysteme als wichtigstes Instrument im Personalcontrolling	20
2.7	Management Reporting und externes Reporting	23
3	Entwicklungslinien von personalbezogenen Kennzahlen	27
3.1	Humanvermögensrechnung und Sozialbilanz als Vorreiter des Personalcontrollings	29
3.1.1	Human Resource Accounting als Vorläufer des Personalcontrollings	29
3.1.2	Die Sozialbilanz als Antwort auf die Humanisierung der Arbeitswelt	31
3.1.3	Die Entstehung des Personalcontrollings	34
3.2	Die Intellectual Capital Bewegung als treibender Faktor für die Erhebung nichtmonetärer Kennzahlen	36
3.3	People Analytics als Erweiterung des Personalcontrollings	40
3.4	Die historische Entwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung	45
3.5	Personalbezogene Kennzahlen – Ein Blick in die Praxis	54

V

4	Systematisierung von personalbezogenen Kennzahlen	57
4.1	Compliance und Ethik	58
4.2	Personalkosten	60
4.3	Diversity	63
4.4	Führung	67
4.5	Wohlbefinden, Arbeits- und Gesundheitsschutz	69
4.6	Organisationskultur	72
4.7	Produktivität	75
4.8	Einstellung, Mobilität und Fluktuation	77
4.8.1	Einstellung „hinein“	77
4.8.2	Mobilität „hindurch“	79
4.8.3	Fluktuation „hinaus“	81
4.9	Fähigkeiten und Leistungspotenziale	83
4.10	Nachfolgeplanung	86
4.11	Mitarbeiterverfügbarkeit	88
5	Beurteilung – Wissenschaft und Unternehmenspraxis im Widerspruch ?	93
Anhang A		97
Anhang B		101
Literaturverzeichnis		105