

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abkürzungen	8
Verzeichnis der Abbildungen	10
Verzeichnis der Tabellen	11
1. Zur Problematik der Bewertung von menschlichen Ressourcen im öffentlichen Dienst	13
2. Die Humanvermögensrechnung	15
2.1 Definition Humanvermögen und Humanvermögensrechnung	16
2.2. Herkunft und Verbreitung der Humanvermögensrechnung	18
3. Methoden der Humanvermögensrechnung	25
3.1 Inputorientierte Ansätze zur Bewertung des Humanvermögens	28
3.1.1 Methode der historischen Anschaffungskosten	28
3.1.2 Wiederbeschaffungskosten-Methode	33
3.1.3 Opportunitätskostenmethode	36
3.1.4 Bewertung des Humanvermögens auf der Basis von zukünftigen Kosten	39
3.1.4.1 Effizienzgewichtete Personalkostenmethode	39
3.1.4.2 Methode der zukünftigen Einkünfte	42
3.2 Outputorientierte Ansätze zur Bewertung des Humanvermögens	46
3.2.1 Firmenwertmethode	47
3.2.2 Bewertung des Humanvermögens auf Basis der zukünftigen Leistung	49
3.2.2.1 Methode der zukünftigen Leistungsbeiträge	49
3.2.2.1.1 Methode der zukünftigen Leistungsbeiträge ohne Hierarchieebenen	50
3.2.2.1.2 Methode der zukünftigen Leistungsbeiträge mit Hierarchieebenen (Stochastic Rewards Valuation Model)	51
3.2.2.2 Methode der Verhaltensvariablen	53
4. Status Quo in Hinblick auf die Humanvermögensrechnung und Anforderungen an die Humanvermögensrechnung am Beispiel des Landes Hessen	59
4.1 Status Quo in Hinblick auf die Humanvermögensrechnung in der hessischen Landesverwaltung	59
4.2 Bedürfnislage der Hessischen Landesverwaltung in Hinblick auf die Humanvermögensrechnung	61

4.2.1	Verbesserte Wertschätzung von Bediensteten in der hessischen Landesverwaltung	61
4.2.2	Verbesserte Abbildung von in der hessischen Landesverwaltung vorhandenen Vermögenswerten im Rahmen der Rechnungslegung	62
4.2.3	Herstellung einer Kostentransparenz in der Wertschöpfungskette des Personalbereichs	62
4.2.4	Verbesserter qualifikationsorientierter Personaleinsatz	63
4.2.5	Schaffung objektiver Bemessungsgrundlagen für Beförderungen sowie für die Gewährung von Leistungszulagen	64
4.3	Generelle Anforderungen an die Humanvermögensrechnung	65
4.3.1	Objektivität	65
4.3.2	Reliabilität	66
4.3.3	Validität	66
4.3.4	Praktikabilität	66
4.3.5	Effizienz	66
4.4.	Anforderungen der Anspruchsgruppen an die Humanvermögensrechnung	67
4.4.1	Führungskräfte	67
4.4.2	Bedienstete	67
4.4.3	Steuerzahler	69
4.4.4	Kunden	70
4.4.5	Politik	70
4.4.6	Arbeitgeber/Dienstherren	71
4.5	Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit in Hinblick auf die Humanvermögensrechnung in der hessischen Landesverwaltung	72
5.	Geeignete Verfahren der Humanvermögensrechnung im öffentlichen Dienst	73
5.1	Methode der historischen Anschaffungskosten	74
5.2	Wiederbeschaffungskosten-Methode	77
5.3	Opportunitätskostenmethode	80
5.4	Effizienzgewichtete Personalkostenmethode	80
5.5	Methode der zukünftigen Einkünfte	83
5.6	Firmenwertmethode	85
5.7	Methode der zukünftigen Leistungsbeiträge	87
5.7.1	Methode der zukünftigen Leistungsbeiträge ohne die Berücksichtigung von Hierarchieebenen	87
5.7.2	Methode der zukünftigen Leistungsbeiträge mit Hierarchieebenen (Stochastic Rewards Valuation Model)	88

5.8	Methode der Verhaltensvariablen	89
6.	Übertragung von Verfahren der Humanvermögensrechnung auf den öffentlichen Dienst	93
6.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	93
6.1.1	Datenschutzrechtliche Bestimmungen	93
6.1.2	Personalvertretungsrechtliche Bestimmungen	95
6.1.3	Haushaltsrechtliche Bestimmungen	96
6.2	Implementierungserfordernisse	99
6.2.1	Einberufung einer Projektgruppe	99
6.2.2	Durchführung eines Pilotprojekts	100
6.2.3	Überarbeitung und Anpassung des ursprünglichen Konzepts	101
6.2.4	Flächendeckende Einführung von Verfahren des Human Resource Accounting in den öffentlichen Dienst	101
6.2.5	Bereitstellung finanzieller Mittel	101
6.2.6	Überzeugungsarbeit bei den Bediensteten	102
6.2.7	Bereitstellung eines geeigneten Softwaresystems	102
6.3	Gestaltungsempfehlungen	103
7.	Schlussbetrachtung	105
	Literaturverzeichnis	107