



Volker Stein

Siegener Manifest zur Saarbrücker Formel

I. Vorbemerkung

Seit 2004 gibt es die Saarbrücker Formel zur Bewertung des betrieblichen Humanvermögens. Sie ist – soweit erkennbar – eine der wenigen ganzheitlich-personalwirtschaftlichen Humankapitalansätze, die für Unternehmen den Wert ihrer Belegschaft in Euro berechnen.

Es scheint, als hätten sich Konzeptkritiker, die zudem die Frage stellen „Und jetzt? Was haben wir davon?“, noch nicht vertieft mit den konzeptionellen Fortschritten beschäftigt, die mit der Entwicklung der Saarbrücker Formel (<http://www.saarbruecker-formel.net>) verbunden sind.

II. Der konzeptionelle Fortschritt der Saarbrücker Formel

Die Saarbrücker Formel bringt die Humankapitalbewertung an einer Vielzahl von Stellen substantiell weiter:

1. Vor der Saarbrücker Formel wurden Personal vor allem als Kostenfaktor und betriebliches Personalmanagement hauptsächlich als GuV-wirksame Rechnungslegungsfunktion gestaltet, mit der Saarbrücker Formel sind wir einen entscheidenden Schritt weiter, Personal wirklich als Ertragspotenzial zu begreifen und als Humanvermögen aktivieren zu können!
2. Vor der Saarbrücker Formel gab es die zum Teil berechtigte Angst vor der Möglichkeit, durch eine Humankapitalmessung einen Wert einzelner Mitarbeiter zu ermitteln, mit der Saarbrücker Formel haben wir eine detaillierte Belegschaftsbewertung, die gerade ohne eine Rückverfolgungsmöglichkeit bis zum Individuum auskommt und diese auch nicht zulässt!
3. Vor der Saarbrücker Formel hatten wir viele Humankapitalansätze, die theoretisch unsauber Humankapital thematisiert haben, mit der Saarbrücker Formel haben wir einen Ansatz, der ökonomische Diskussionsstränge aus Theorie und Praxis konzeptionell klar zusammenführt!
4. Vor der Saarbrücker Formel erschien die Komplexität der Humankapitalthematik kaum reduzierbar, mit der Saarbrücker Formel haben wir endlich eine über die Stufen mentales Modell – Formel – Berechnung – Komponentenmessung hinweg kommunizierbare Lösung, die – gerade bei ihrer gegebenen inhaltlichen Substanz – ein Personaler verstehen kann!
5. Vor der Saarbrücker Formel kombinierten vorhandene Humankapital-Messvorschriften theoretisch beliebig Input- und Outputgrößen oder basierten auf manipulierbaren Wertansätzen, mit der Saarbrücker Formel sind Manipulationsmöglichkeiten in der Messung weitestgehend ausgeschlossen!

6. Vor der Saarbrücker Formel orientierte sich die Messung des Humankapitalwertes in der Regel am Absatzmarkterfolg des Unternehmens, mit der Saarbrücker Formel wird der Humankapitalwert von einer Abhängigkeit von Absatzmarktschwankungen befreit!
7. Vor der Saarbrücker Formel haben wir Messansätze vorgefunden, die man teilweise überhaupt nicht messen kann oder durch die der Berater ihr Geheimwissen zur Messung teuer verkaufen, mit der Saarbrücker Formel haben wir ein Messsystem mit Transparenzangebot!
8. Vor der Saarbrücker Formel konnten weiche Faktoren des Personalmanagements nicht in eine monetär-harte Humankapitalberechnung einbezogen werden, mit der Saarbrücker Formel werden die personalwirtschaftlichen Kernbestandteile Wissens-, Motivations- und Bindungsmanagement in die Humankapitalbewertung integriert.
9. Vor der Saarbrücker Formel blieb das Plädoyer, man müsse mal messen, wenn man es denn von der Technologie her könne, mangels entsprechender Angebote folgenlos, mit der Saarbrücker Formel haben wir konkrete Umsetzungsinstrumentarien in alle gängigen Technologievarianten vom Internet bis zu SAP!
10. Vor der Saarbrücker Formel wurde Bewertungsergebnisse als „Humankapital“ ausgegeben, die teilweise nicht ansatzweise nach Geld aussahen, mit der Saarbrücker Formel haben wir einen konkreten Euro-Wert für die gesamte Belegschaft!
11. Vor der Saarbrücker Formel gab es viele vom Ergebnis her betriebswirtschaftlich unsinnige und personalwirtschaftlich irrelevante Humankapitalmessungen, mit der Saarbrücker Formel haben wir ein Instrument, bei dem man sich einig ist, dass es die Personalarbeit originär betrifft und sie steuerungsorientiert befruchtet!
12. Vor der Saarbrücker Formel haben wir einzelne Einflussfaktoren auf das Humankapital nur isoliert betrachten können, mit der Saarbrücker Formel haben wir ein ausgefeiltes systemisches Steuerungsinstrument mit 10 konkreten Ansatzpunkten zur Humankapitaloptimierung!
13. Vor der Saarbrücker Formel boten existente Bewertungsergebnisse kaum Vergleichs- und Einordnungsmöglichkeiten, mit der Saarbrücker Formel liegen aufgrund der branchenneutralen Normierung monetäre Humankapitalwerte vor, die unternehmensübergreifend vergleichbar sind. Und für Benchmarking genutzt werden können!
14. Vor der Saarbrücker Formel folgten viele Personaler dem Stereotyp, eine monetäre Humankapitalbewertung sei höchstens etwas für die Theorie, mit der Saarbrücker Formel zeigen nicht nur die DAX 30-Unternehmen in stattfindenden Bewertungsprojekten ihr tatkräftiges Interesse!
15. Vor der Saarbrücker Formel interessierte sich in den Unternehmen außer einigen wenigen exotischen Personalern niemand für den Wert der Belegschaft, mit der Saarbrücker Formel werden plötzlich zudem Controller, Analysten, Wirtschaftsprüfer, Risikobewerter und unternehmerische Finanzbeschaffer (→ Basel II) hellhörig!
16. Vor der Saarbrücker Formel war für den Unternehmenswert großer Unternehmen die Börse das Maß aller Dinge, mit der Saarbrücker Formel rückt ergänzend die analytische Unternehmensbewertung über Buchwert, Markenwert und Humankapitalwert in realistische Reichweite!
17. Vor der Saarbrücker Formel wurde Personalarbeit zunächst gemacht und dann auf eine nachträgliche Bewertung durch das Personalcontrolling gewartet, mit der Saarbrücker Formel treffen wir bereits von vornherein bessere personalwirtschaftliche Entscheidungen und vermeiden falsche, nicht zuletzt durch die Möglichkeit von Vergleichsprognosen!
18. Vor der Saarbrücker Formel wurde an einigen Stellen isoliert an der Humankapitalthematik gearbeitet, mit der Saarbrücker Formel haben wir ein lebendiges, weitreichendes Netzwerk aus Unternehmenspraxis und Wirtschaftsforschung, das als Kompetenzbasis in regelmäßigen Arbeitstreffen für die Normierung der Berechnung, für die Weiterentwicklung der Formelkomponenten und für die nachhaltige Anwendung sorgt!
19. Vor der Saarbrücker Formel haben wir maximal an landesspezifische Lösungen zur Humankapitalbewertung gedacht, mit der Saarbrücker Formel zeichnet sich ein international anwendbares Bewertungssystem ab!
20. Vor der Saarbrücker Formel wurde Humankapitalmessung als eher esoterisch wahrgenommen, mit der Saarbrücker Formel kommt es sukzessive dazu, dass ein solcher Humankapitalwert die Voraussetzung ist, dass man Personalarbeit überhaupt als professionell wahrnimmt!

III. Fazit

Seriöse Humankapitalbewertung mit der Saarbrücker Formel ist aus vielerlei Gründen sinnvoll und funktioniert.

Daher: „Wem all so Gutes widerfährt – das ist schon eine Humankapitalbewertung wert!“ Ernsthaft!