ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schäfer, Henry; Lindenmayer, Philipp

Book

Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital: Stand der betriebswirtschaftlichen Diskussion

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 143

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schäfer, Henry; Lindenmayer, Philipp (2005) : Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital: Stand der betriebswirtschaftlichen Diskussion, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 143, ISBN 3-86593-020-4, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/116387

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

143

Henry Schäfer
Philipp Lindenmayer

Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital

edition der
Hans **Böckler**
Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Henry Schäfer
Philipp Lindenmayer

Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital

Stand der betriebswirtschaftlichen Diskussion

edition der Hans-Böckler-Stiftung 143

Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Henry Schäfer ist Inhaber des Lehrstuhls »Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Finanzwirtschaft«, Abteilung III des Betriebswirtschaftlichen Instituts der Universität Stuttgart. Vor seiner Hochschultätigkeit war er in leitenden Funktionen als Senior Financial Consultant in einer internationalen Beratungsgesellschaft für Unternehmensfusionen und in deutschen Großbanken tätig.
Die Forschungsschwerpunkte von Prof. Schäfer liegen im Bereich der Bewertung von Vermögensobjekten vor allem unter Berücksichtigung des Realoptionsansatzes und nichtfinanzieller Parameter, der ökonomischen Analyse von Netzwerken, der Finanzierung von Start Up- und mittelständischen Unternehmen und der Marktmikrostrukturtheorie. Eine besondere Bedeutung hat der Forschungsbereich »Sustainability & Finance«.

Dipl. Volksw. Philipp Lindenmayer absolvierte ein Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Konstanz und an der University of Richmond, USA.
Er promoviert am finanzwirtschaftlichen Lehrstuhl der Universität Stuttgart. Seine Forschungsschwerpunkte sind: Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Neo-Institutionenökonomik, Informationsökonomik, insb. Finanzintermediation.

© Copyright 2005 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2005
ISBN 3-86593-020-4
Bestellnummer: 13143

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

VORWORT

Wie viel wert ist der Mensch? Beschäftigte werden zwar gerne als »das wichtigste Kapital« eines Unternehmens gelobt. Trotzdem schlägt sich der Faktor Arbeit bis jetzt nur als Aufwand in der Gewinn- und Verlustrechnung nieder, nicht jedoch als Vermögen in der Bilanz. Der Grund ist ein besonderes Dilemma der externen Rechnungslegung: Zwar hat das Unternehmen einen wirtschaftlichen Anspruch auf die vertraglich zu erbringende Leistung seiner Beschäftigten, jedoch keinen juristischen am Menschen selbst.

Unbestritten ist aber, dass gerade das Humankapital eine der wichtigsten Quellen von Wertschöpfung ist. Darüber hinaus haben spektakuläre Unternehmensübernahmen wie die der Mannesmann AG durch den Vodafone-Konzern die Bedeutung des immateriellen Vermögens als Kaufpreisfaktor gezeigt. Prof. Dr. Henry Schäfer und Dipl.-Volksw. Philipp Lindenmayer stellen die Praxis der externen Rechnungslegung und die Bewertung von Humankapital nach deutschem Handelsrecht und internationalen Rechnungslegungsnormen vor. Besondere Aktualität gewinnt die Studie vor dem Hintergrund der Bemühungen um eine stärkere Angleichung der nationalen Rechnungslegungsvorschriften an internationale Bestimmungen. Insofern liefert sie auch eine Bestandsaufnahme der betriebswirtschaftlichen Diskussion.

Dr. Susanne-Gesa Umland
Alexandra Krieger

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT **3**

ABBILDUNGEN UND TABELLEN **7**

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS **9**

1 EINLEITUNG **11**

2 ERLÄUTERUNG UND ABGRENZUNG DER ZENTRALEN BEGRIFFE **13**

2.1 Immaterielle Werte 13

2.2 Humankapital 15

3 GEGENWÄRTIGE BILANZIERUNGSPRAXIS VON IMMATERIELLEN WERTEN UND HUMANKAPITAL NACH DEN VORHERRSCHENDEN RECHNUNGSLEGUNGS-STANDARDS **19**

3.1 Bilanztheoretische Grundlagen 19

3.2 Bilanzierung von immateriellen Vermögensgegenständen bzw. Humankapital in Deutschland 22

3.2.1 Immaterielle Vermögensgegenstände 23

3.2.2 Bilanzierung von immateriellen Vermögensgegenständen 23

3.2.3 Bilanzierung von Humankapital 25

3.3 Bilanzierung nach IAS (bzw. IFRS) 26

3.3.1 Immaterielle Vermögenswerte 26

3.3.2 Bilanzierung von immateriellen Vermögenswerten 27

3.3.3 Bilanzierung von Humankapital 28

3.4 Bilanzierung nach US-GAAP 29

3.4.1 Immaterielle Vermögenswerte 30

3.4.2 Bilanzierung von immateriellen Vermögenswerten 30

3.4.3 Bilanzierung von Humankapital 32

3.5 Zwischenfazit und Schlussfolgerungen 32

4 ENTWICKLUNGSTENDENZEN IN DER EXTERNEN RECHNUNGSLEGUNG 41
4.1 Entwicklungstendenzen in der Bilanzierung 41
4.1.1 Weiterentwicklungen in den deutschen Rechnungslegungsstandards 41
4.1.2 Weiterentwicklungen nach US-GAAP und IAS 43
4.2 Berichterstattung 44
4.2.1 Personalbericht 47
4.2.2 Personalwertbericht 48
4.2.3 Personalbilanz 53

5 BEWERTUNG VON HUMANKAPITAL IM RAHMEN DER UNTERNEHMENSBEWERTUNG 57
5.1 Grundsätzliche Aspekte 57
5.2 Bewertungsansätze 58
5.2.1 Marktorientierte Bewertungsansätze 59
5.2.1.1 Marktwert-Buchwert-Relationen 60
5.2.1.2 Tobins q 60
5.2.1.3 Calculated Intangible Value 61
5.2.2 Kennzahlensysteme 62
5.2.2.1 Economic Value Added™ (EVA™) 62
5.2.2.2 Workonomics™ 63
5.2.2.3 Die Human-Resource-Scorecard 66
5.2.3 Kosten- bzw. ertragswertorientierte Bewertungsverfahren 68
5.2.3.1 Firmenwertmethode 68
5.2.3.2 Effizienzgewichtete Personalkostenmethode 69
5.2.3.3 Methode der zukünftigen Entgeltzahlungen 70
5.2.3.4 Klassisches Modell der Humanvermögensrechnung 71
5.3 Kritische Würdigung 75

6 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK 77

LITERATUR 83

SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 93

ABBILDUNGEN UND TABELLEN

Abbildung 2.1:	Ansätze zur Kategorisierung von immateriellen Werten	14
Abbildung 3.1:	Kategorisierung klassischer Bilanztheorien	20
Abbildung 3.2:	Bilanzierung immaterieller Werte gemäß IAS	28
Abbildung 3.3:	Goodwill-Bilanzierung nach HGB	33
Abbildung 3.4:	Goodwill-Bilanzierung nach IAS/IFRS bzw. US-GAAP	34
Abbildung 3.5:	Markt-Buchwert-Relation der im DJIA-gelisteten Firmen im Zeitablauf	36
Abbildung 4.1:	Ablaufschema zur bilanziellen Erfassung immaterieller Werte	43
Abbildung 4.2:	Der Skandia Navigator	50
Abbildung 4.3:	Die Personalbilanz	54
Abbildung 5.1:	Paradigmenwechsel im Controlling	65
Abbildung 5.2:	Die Human-Resource-Scorecard	67
Abbildung 5.3:	Historische Kosten des Humankapitals	72
Abbildung 5.4:	Wiederbeschaffungskosten des Humankapitals	73
Tabelle 3.1:	Die Bedeutung des Goodwill für die Kapitalstruktur ausgewählter Unternehmen des DAX-30 (in Mio.)	37
Tabelle 4.1:	Humankapitalkennzahlen innerhalb der Wissensbilanz	51
Tabelle 4.2:	Abbildung des Humankapitals innerhalb des Berichtsvorschlags des AKIWSG	52
Tabelle 5.1:	Das Verhältnis Personalkosten/kapitalbezogene Kosten bei den DAX-30-Unternehmen	64

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Allgemein

AICPA	American Institute of Certified Public Accountants
AKIWSG	Arbeitskreis »Immaterielle Werte im Rechnungswesen« der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V.
APB	Accounting Principles Board's Opinions
DJIA	Dow Jones Industrial Average
DRS	Deutsche Rechnungslegungs Standards
DRSC	Deutsches Rechnungslegungs Standard Committee
FASB	Financial Accounting Standards Board
GoB	Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung
GoBil	Grundsätze ordnungsmäßiger Bilanzierung
HGB	Handelsgesetzbuch
IAS	International Accounting Standards
IASC	International Accounting Standard Committee
IFRS	International Financial Reporting Standards
KapAEG	Kapitalaufnahmeerleichterungsgesetz
M&A	Merger and Acquisition
ND	Nutzungsdauer
PVA	Personal Value Added
ROI	Return on Investment
SEC	Securities and Exchange Commission
SFAS	Statement(s) of Financial Accounting Standards
US-GAAP	United States-General Accepted Accounting Principles

Zu 5.2.1.3

CIV	Calculated Intangible Value
GK_U	Gesamtkapitalrendite des Unternehmens
GK_B	Gesamtkapitalrendite der entsprechenden Branche
k_U	Kapitalkostensatz des Unternehmens
T_U	Steueraufwand des Unternehmens
UES_U	Unternehmensergebnis vor Steuern
VS_U	Sachanlagevermögen des Unternehmens

Zu 5.2.2.1

EVA™	Economic Value Added™
K	Gesamtkapital
NOPAT	Not operating Profit after Taxes (Operativer Gewinn nach Steuern)
WACC	Weighted Average Cost of Capital (gewichteter durchschnittlicher Gesamtkapitalkostensatz)

Zu 5.2.3.2

D	Diskontierungssatz
E_t	periodische Personalkosten
$r_{b,t}$	periodische Branchendurchschnittsrendite
r_t	periodische Unternehmensrendite
T	Periodenindex

EINLEITUNG

Die Praxis der externen Rechnungslegung war, insbesondere für deutsche Großunternehmen aufgrund ihrer zunehmenden Frequentierung von ausländischen Kapitalmärkten, Reformen der Zulassungsbestimmungen zu inländischen Börsen, gesetzlichen Erleichterung zur Kapitalbeschaffung im Ausland und der Globalisierung von Unternehmensaktivitäten, seit den 90er Jahren einem tief greifenden Wandel unterzogen. Gerade die Betonung einflussreicher Aktionärsgruppen, wie internationale institutionelle Investoren, und das Bekenntnis von Vorständen von Großunternehmen, sich dem Shareholder Value unterzuordnen, hat zu einer historisch einmalig hohen Bedeutung der Corporate Governance geführt. In deren Zentrum steht eine gewandelte Herausforderung an die externe Rechnungslegung. So zielt das Interesse von Kapitalgebern und Stakeholdern auf die Identifikation von kritischen Werttreibern, die aufgrund des rasanten technologischen Wandels und der starken Kundenorientierung vieler Unternehmen im erfolgreichen Management immaterieller Vermögensgegenstände gesehen wird. Verstärkt wird die Bedeutung immaterieller Vermögen durch die neuartige Fokussierung der Kreditwürdigkeitsprüfung von Kreditinstituten im Rahmen von Kunden-Ratings auf sog. Softfaktoren, mit denen ein breiter Bereich immaterieller Vermögen, wie Mitarbeiterqualifikation, Managementqualität etc. in Zukunft eine hohe Bedeutung erlangen wird.

Das gewandelte Informationsbedürfnis von Eigen- und Fremdkapitalgebern aber auch anderer Stakeholder, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Beurteilung des nachhaltigen Unternehmenswertes, verbunden mit dem Trend zu wachsender Internationalisierung von Unternehmen und Kapitalgebern, hat in der externen Rechnungslegung zu Standards geführt, die im Gegensatz zur deutschen gläubigerorientierten Rechnungslegung eigentümerorientiert sind. In diesem Zusammenhang kommt den immateriellen Vermögensgegenständen eine hohe Bedeutung für unternehmerische Ziele, wie Technologieführerschaft, Wettbewerbsvorsprünge, Zukunftsfähigkeit der Arbeitsplätze und Absatzausweitung zu. Während die Ansatz- und Bewertungsvorschriften für materielle Vermögensgegenstände durch gesetzliche Vorgaben und die Grundsätze ordnungsmäßiger Bilanzierung (GoB) und Grundsätze ordnungsmäßiger Bilanzierung (GoBil) weitgehend unstrittig sind und als methodisch weitgehend abgeschlossen gelten können, weist die Bilanzierung von immateriellen Vermögensobjekten eine große Bandbreite unterschiedlicher nationaler und institutioneller Vorstellungen auf. Hier ist die Konsens-

findung und ihre Integration in Rechnungslegungsstandards bei weitem noch nicht abgeschlossen.

Neben dem gewandelten Bedarf an periodischen Informationen zur Unternehmensführung ist die Wertfindung von Unternehmen von der Frage der Ermittlung von Werthaltigkeit bei immateriellen Vermögensobjekten über die Jahre immer stärker dominiert worden. Die Bedeutung immaterieller Vermögensobjekte wie Markennamen, Unternehmenskultur, Mitarbeiterqualifikation oder betriebliche Sozialleistungen sind immer wieder Gegenstand kritischer Auseinandersetzungen bei Wertfindungsprozessen wie etwa bei Unternehmensfusionen. Die Vielzahl fehlgeschlagener Integrationen von Unternehmenskäufen wird nicht zuletzt immer auch der mangelnden Kompetenz des Managements der übernehmenden Gesellschaft zur Identifikation und Erschließung immaterieller Vermögen, wie z. B. Mitarbeitermotivation im erworbenen Unternehmen, zugerechnet (so etwa die massenhafte Abwanderung amerikanischer Führungskräfte nach der Übernahme von Chrysler Inc. durch die Daimler-Benz AG).

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Arbeit die Thematik aus zwei Perspektiven betrachtet und entsprechend inhaltlich in den zwei zentralen Abschnitten »Externe Rechnungslegung« und »Bewertung von Humankapital im Rahmen der Unternehmensbewertung« bearbeitet. Im Rahmen dieser Studie wird der externen Rechnungslegung stärkeres Gewicht bei der Untersuchung beigemessen.

Ausgehend von einer Diskussion über die dem Thema innewohnende Problematik der Terminologie (Kapitel 2) wird in Abschnitt 3 ein Überblick über die derzeit vorherrschenden Rechnungslegungsvorschriften in HGB (GoB), IAS/IFRS und US-GAAP zu immateriellen Vermögensgegenständen im Allgemeinen und Humankapital im Besonderen geschaffen. Darauf aufbauend wird der Fokus dieses Arbeitsblocks in Kapitel 4 auf die Identifikation und kritische Bewertung aktueller Entwicklungen gerichtet. Hierbei werden sowohl bilanzierungstechnische als auch die externe Rechnungslegung ergänzende Entwicklungen der Berichterstattung in die Analyse mit einbezogen. Den Erkenntnissen werden Beispiele aus der Praxis gegenübergestellt.

Kapitel 5 gibt zunächst einen Überblick über die Methoden und Konzepte der Humankapitalbewertung im Rahmen der Unternehmensbewertung (M&A, Due Diligence), um anschließend die Bewertungskonzepte einer kritischen Würdigung zu unterziehen. Kapitel 6 fasst die Ergebnisse abschließend zusammen und liefert einen kurzen Ausblick.

2 ERLÄUTERUNG UND ABGRENZUNG DER ZENTRALEN BEGRIFFE

Aufgrund der Tatsache, dass der gesamte Themenkomplex des Human Ressource Accounting durchaus als junges Forschungsgebiet angesehen werden kann, existiert bis dato noch keine allgemein anerkannte Terminologie. Es existieren vielmehr eine Reihe von Begriffen und Definitionen, die nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt und z. T. synonym verwendet werden. Dies gilt sowohl für den Gesamtbereich der »immateriellen Werte« als auch für den in dieser Arbeit besonders interessierenden Teilbereich des »Humankapitals«. Eine Definition oder zumindest Umschreibung bildet jedoch die Basis für eine anschließende Diskussion über die Erfassung und Bewertung von immateriellen Werten im Allgemeinen und Humankapital im Besonderen. Entsprechend wird im Folgenden versucht, die zentralen Begriffe zu umschreiben und voneinander abzugrenzen.

2.1 IMMATERIELLE WERTE

Wie zuvor angemerkt, ist bereits der Oberbegriff »immaterielle Werte« nicht einheitlich. So werden verschiedene Begriffe wie »immaterielle Vermögensgegenstände«, »immaterielle Güter«, »intellectual capital«, »intellectual property«, »Intangible assets«, »Intangibles« in der Literatur häufig als Synonyme verwendet.[1] Die Bezeichnungen »immaterielle Vermögensgegenstände«[2] und »immaterielle Güter« sind allerdings im Handels- und Steuerrecht verhältnismäßig eng definiert und eignen sich daher nicht als Oberbegriffe für die Thematik.[3]

Sowohl im deutschen als auch im angloamerikanischen Schrifttum ist eine **negative Abgrenzung der immateriellen Werte** durchaus üblich. So zeichnen sich

1 Coenenberg lehnt die synonyme Verwendung der Begriffe »immaterielle Werte« und »intellectual capital« bzw. »Intellektuelles Kapital« ab. Er bezeichnet »immaterielle Werte« als »Intellektuelles Kapital«, wenn ihnen ein strategisch umsetzbares Wertsteigerungspotenzial zugrunde liegt. Die begriffliche Unterscheidung beruht demzufolge auf der beizumessenden Werthaltigkeit im Hinblick auf das verbundene Erfolgspotenzial; vgl. Coenenberg, 2003, S. 1093.

2 Im Folgenden werden die Begriffe »immaterielle (Vermögens-)Werte« und »intangibles« synonym verwendet.

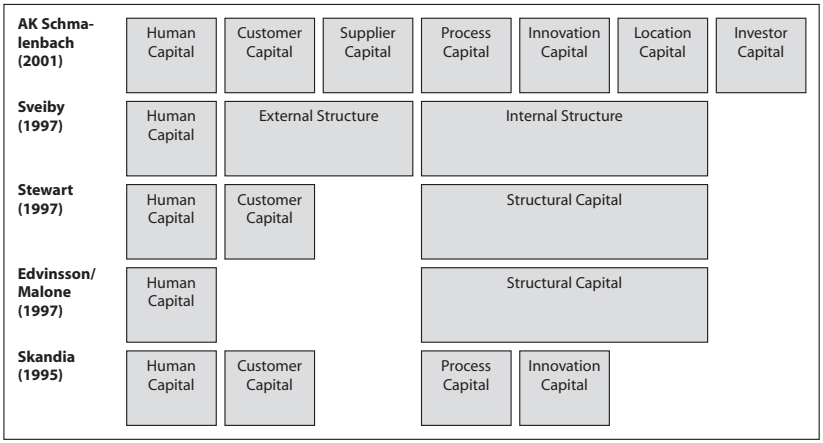
3 Vgl. Arbeitskreis »Immaterielle Werte im Rechnungswesen« der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., 2001, S. 990.

Intangibles durch fehlende physische Substanz und fehlenden monetären Wert aus. Es handelt sich um wirtschaftliche Vorteile, die weder durch materielle noch finanzielle Güter konkretisiert werden, aber dennoch Erfolgspotenzial für das Unternehmen darstellen.[4]

Steward führt dementsprechend aus: »Intellectual Capital is something that you cannot touch, but still makes you rich«.[5]

Im Gegensatz zur negativen Abgrenzung hat sich eine international anerkannte positive Definition von Intangibles bislang allerdings noch nicht etabliert.[6] Vielmehr führte die fehlende »Stofflichkeit«, die mit der zuvor beschriebenen negativen Umschreibung verbunden ist und die insbesondere in der deutschen, auf das Gläubiger- und Vorsichtsprinzip ausgerichteten Bilanzierungspraxis in einer unzureichenden Abbildung der Intangibles resultierte, zu einer Reihe von Kategorisierungsversuchen der immateriellen Werte. Ziel dieser Ansätze ist es, den Bereich der immateriellen Werte, dem eine Vielzahl von Faktoren wie Mitarbeiter Know-How, Prozesse, Organisationsstrukturen, Unternehmenskultur, etc. zuzuordnen sind, zu strukturieren und damit verständlicher zu machen. Abb. 2.1 stellt verschiedene Kategorisierungsansätze maßgeblicher Autoren auf diesem Gebiet in einem Schaubild dar.

Abbildung 2.1: Ansätze zur Kategorisierung von immateriellen Werten



Quelle: Haller/Dietrich, 2001, S. 1045.

4 Vgl. Haller/Dietrich 2001, S. 1045.
5 Steward, 1994, S. 28, zitiert nach Haller/Dietrich, 2001, Fn 8.
6 Vgl. Arbeitskreis »Immaterielle Werte im Rechnungswesen« der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., 2001, S. 990.

Eine recht verbreitete und anerkannte Form der Einteilung von immateriellen Werten geht auf Sveiby zurück.[7] Er identifiziert als Quellen zukünftigen Unternehmenserfolgs die Mitarbeiter (Humankapital), Beziehungen zu beispielsweise Lieferanten oder Kunden (externe Struktur) sowie die interne Struktur des Unternehmens (interne Struktur) mit den Bereichen Organisation und Unternehmenskultur.[8] Stoi betont die Bedeutung des Strukturkapitals als Grundvoraussetzung für eine adäquate Nutzung anderer Teilkomponenten immaterieller Werte.[9] So lässt sich beispielsweise vorhandenes Humankapitalpotenzial nur unter einer entsprechenden Unternehmenskultur höchstmöglich produktiv einsetzen.

Trotz der Erkenntnis von Edvinsson/Malone, dass eine umfassend vollständige Beschreibung von immateriellen Werten nicht möglich ist,[10] gewährleisten solche Kategorisierungen dennoch, Intangibles strukturiert und im Wesentlichen transparent darzustellen, wodurch den Informationsadressaten Beurteilungsmöglichkeiten gegeben werden.[11] Bemerkenswert an Abb. 2.1 ist zum einen die Tatsache, dass trotz unterschiedlicher Detailliertheitsgrade, allen Ansätzen eine weitgehend einheitliche Grundstruktur zugrunde liegt. Zum anderen wird von allen Kategorisierungsvorschlägen Humankapital als eigenständige Bestandskomponente explizit aufgeführt, was dessen Bedeutung für das Erfolgspotenzial des Unternehmens unterstreicht.

2.2 HUMANKAPITAL

Wie aus Abbildung 2.1 ersichtlich ist, stellt Humankapital einen zentralen Teilbereich der immateriellen Werte eines Unternehmens dar. Eine allgemeingültige und eindeutige Definition existiert in der Literatur allerdings auch für diesen Begriff nicht, und wie zuvor bei »immateriellen Werten« wird auch für »Humankapital« eine Reihe von Begriffen weitgehend synonym verwendet. Ohne dem Anspruch der Vollständigkeit zu genügen, zählen hierzu beispielsweise die Begriffe »Humanvermögen«, »Human Resources« und »Human Assets«.[12] Ferner werden im Zusammenhang mit Humankapital in der Literatur Begriffe genannt, die teilweise dem Humankapital zu-

7 Vgl. Horváth/Reichmann, 2003, S. 296.
8 Vgl. Sveiby, 1998, S. 26 ff.
9 Vgl. Stoi 2003, S. 175 ff.
10 Vgl. Edvinsson/Malone 1997, (Fn. 14), S. 185.
11 Vgl. Haller/Dietrich, 2001, S. 1046.
12 Vgl. Gebauer/Wall, 2002, S. 685.

zurechnen sind, bisweilen aber auch darüber hinausgehen. Hier wären die Begriffe »Wissenskapital«, »Intellectual Capital« oder auch »Intangibles« und »Strukturkapital« zu nennen.[13] Das Strukturkapital stellt allerdings in Abbildung 2.1 weitgehend einheitlich eine eigene Komponente der immateriellen Werte dar, und die Begriffe »Intellectual Capital« und »Intangibles« wurden zuvor als Synonyme für den Oberbegriff der immateriellen Werte aufgeführt. Die fehlende Trennschärfe der Terminologie dieses Forschungsbereichs wird hiermit nochmals verdeutlicht. Doch was ist nun genau unter »Humankapital« zu verstehen, und wie unterscheidet es sich von anderen Teilen der »immateriellen Werte«?

Eine sehr allgemeine Definition liefert z. B. Schultz, der »darunter alle Kenntnisse und Fähigkeiten einer Gruppe von Personen oder einer einzelnen Person mit ökonomischem Wert versteht«.[14] Der **A**rbeits**k**reis »**I**mmaterielle **W**erte im Rechnungswesen« der **S**chmalenbach-**G**esellschaft für Betriebswirtschaft e. V., im Folgenden mit AKIWSG, der die detaillierteste Kategorisierung der »immateriellen Werte« vorschlägt (vgl. Abb. 2.1) umschreibt »Humankapital« enger. Hiernach umfasst »Humankapital« »die immateriellen Werte eines Unternehmens im Personalbereich. Hierzu zählen das im Personal und Management inhärente Wissen (z. B. Ausbildung und Experten-Know-how der Mitarbeiter), deren Kompetenz (z. B. Führungsqualität) sowie sonstige immaterielle Werte im Personalbereich, wie etwa ein gutes Betriebsklima oder eine knowledge-Datenbank.«[15] Insgesamt unterscheiden sich die in der Literatur zu findenden Definitionen für »Humankapital« kaum; die verwendete Terminologie weicht allerdings oftmals voneinander ab. Begriffe, die »Humankapital« allgemein beschreiben sollen, wie »Mitarbeiterkompetenz«, »Erfahrung« oder »Ausbildung« werden dabei häufiger verwendet als konkretere Fähig- bzw. Fertigkeiten wie »Kreativität«, »Flexibilität« oder »Kommunikationsstärke«.[16]

Auffallend bei Betrachtung der hier aufgeführten und in der Literatur verwendeten Begriffe ist die Tatsache, dass weder im Bereich der »immateriellen Werte« noch in dessen Teilbereich des »Humankapitals« einheitlich von Vermögensgegenständen oder einheitlich von Kapitalarten gesprochen wird. Dem Bilanzverständnis nach wird auf der Passivseite die Mittelherkunft und auf der Aktivseite die Mittelverwendung abgebildet. Die Mittelverwendung wird durch Vermögenswerte repräsentiert, die zur Generierung von Erfolgen benötigt werden. Diese Vermögens-

13 Vgl. ebenda, 2002, S. 686.
14 Vgl. Schultz, 1961; zitiert nach Gebauer/Wall, 2002, S. 686.
15 AKIWSG, 2001, S. 990.
16 Vgl. z. B. Wieland 2001, S. 9, Sveiby, 1998, S. 26 ff., Edvinsson/Brünig 2000, S. 28 ff.

werte werden durch die verschiedenen Kapitalherkunftsquellen, sprich Fremd- oder Eigenkapital finanziert. Zu fragen ist: Wessen Eigentum sind immaterielle Werte?

Betrachtet man beispielsweise einen qualifizierten Mitarbeiter als Vermögenswert, so ist ersichtlich, dass das Unternehmen an diesem Mitarbeiter, im Gegensatz zu anderen Vermögenswerten wie etwa Grundstücken, rechtlich kein Eigentum erwerben kann. Das Unternehmen hat keinen *juristischen* Anspruch an dem Mitarbeiter, wohl aber einen juristischen Anspruch an der Erbringung der vertraglich festgelegten Leistung, für die er nach Vereinbarung entlohnt wird. **Als Vermögen lässt sich somit höchstens die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters, nicht aber der Mitarbeiter selbst kennzeichnen.**[17] Andererseits kann der Mitarbeiter als »Humankapital«-Geber angesehen werden, der sein Wissen und seine Fähigkeiten dem Unternehmen zu produktiven Zwecken zur Verfügung stellt und dafür Ansprüche in Form von Lohn oder Gehalt geltend macht. Ist das Unternehmen in der Lage, dessen Wissen und Fähigkeiten ins Unternehmen zu transferieren und zu konservieren, so kann man in gewissem Sinne von Eigenkapital sprechen. Auch bei Kündigung des Mitarbeiters verbleiben dessen inkorporiertes Wissen und Fähigkeiten[18] im Besitz des Unternehmens. Andernfalls ist der Mitarbeiter wie ein Fremdkapitalgeber in der Lage, seine Mittel dem Unternehmen vollständig zu entziehen. Auch hier wird die zuvor schon angemerkte, zentrale Bedeutung der Unternehmensstruktur deutlich, die in diesem Fall für den Transfer und für die Konservierung der Leistung des Mitarbeiters verantwortlich ist. Ferner lässt sich erkennen, dass eine strikte Abgrenzung der einzelnen Teilkomponenten der »immateriellen Werte« nicht sinnvoll möglich ist.

17 In Profi-Fussballvereinen bilden Lizenzspieler den Großteil der Aktiva. Diese Spieler werden allerdings nicht als Personen, sondern als Lizenzen bilanziert. Ein Verein erhält bei Kauf eines Spielers somit das Recht auf seine Leistungserbringung, nicht aber das Recht an der Person selbst, was den Tatbestand der Sklaverei erfüllen würde; vgl. beispielsweise die Bilanz von Borussia Dortmund: http://www.borussia-aktie.de/pdf/gb/BVB-AR-2002.pdf.

18 Dies könnten z. B. vom Mitarbeiter mitgestaltete Unternehmensprozesse oder Kundenbeziehungen sein.

3 GEGENWÄRTIGE BILANZIERUNGSPRAXIS VON IMMATERIELLEN WERTEN UND HUMANKAPITAL NACH DEN VORHERRSCHENDEN RECHNUNGSLEGUNGSSTANDARDS

Nachdem in Kapitel 2 die zentralen Begriffe beschrieben wurden, soll in diesem Abschnitt die Ausgangslage abgebildet werden. Hierzu werden die aktuellen Bilanzierungsregelungen der drei aus deutscher Sicht relevanten Rechnungslegungsstandards (HGB/GoB/DRS, IAS/IFRS und US-GAAP) hinsichtlich der Behandlung von immateriellen Werten bzw. Humankapital dargestellt. Zunächst wird auf bilanztheoretische Grundlagen eingegangen, um das Wesen der Bilanzierung von Humankapital strukturiert und systematisch behandeln zu können.

3.1 BILANZTHEORETISCHE GRUNDLAGEN

Die Bilanzierung und die Bewertung (vgl. Abschnitt 5) von Intangibles ist aufgrund deren fehlender »Greifbarkeit« ein abstraktes Problem. Es geht dabei um ganz grundsätzliche Fragen wie:

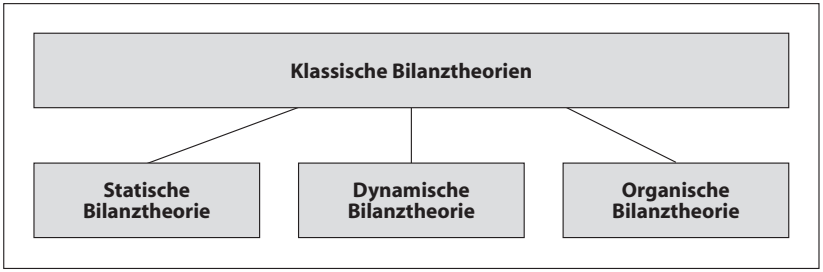
1) Was soll bilanziert werden bzw. was gehört in die Bilanz? oder
2) Was ist der Zweck einer Bilanz?

Die Beantwortung dieser Fragen kann nur unter Berücksichtigung der bilanztheoretischen Hintergründe erfolgen. Das Gleiche gilt für eine Diskussion über die weitere Entwicklung der Rechnungslegung bezogen auf die Bilanzierung von Humankapital.

Bilanztheorien oder Bilanzauffassungen versuchen, unabhängig von rechtlichen Regelungen, wissenschaftliche Anschauungen über Inhalt und Aufgaben der Bilanz und der Erfolgsrechnung herzuleiten.[19] Größte Bedeutung wird in der Literatur der klassischen Bilanztheorie zugesprochen, wobei sich diese in statische, dynamische und organische Auffassungen unterteilen lässt (vgl. Abb. 3.1).[20]

19 Vgl. Baetge/Kirsch/Thiele, 2001, S. 12.
20 Vgl. Moxter, 1984, S. 5 ff. oder Baetge/Kirsch/Thiele, 2001, S. 12 ff.

Abbildung 3.1: Kategorisierung klassischer Bilanztheorien



Quelle: Eigene Ausführungen.

Die klassischen Bilanztheorien thematisieren vorrangig die Kontroverse, ob die Bilanzierung nach dem Prinzip der Vermögensaufstellung oder der Gewinnermittlung erfolgen soll.

Die **statische** Bilanzauffassung sieht die wesentliche Aufgabe der Bilanzierung in der Ermittlung des Reinvermögens des Kaufmanns mit Hilfe der Bilanz. Die Erfolgsermittlung steht bei dieser Auffassung im Hintergrund und wird lediglich durch Reinvermögensänderung implizit ermittelt. Diesem Ansatz liegt das primäre Ziel zugrunde, das Schuldendeckungspotenzial eines Unternehmens im Insolvenzfall abzuleiten. Diese Form der statischen Bilanzauffassung, auch Zerschlagungsstatik genannt,[21] impliziert die Möglichkeit der Einzelbewertung von Vermögensgegenständen und Schulden, damit festgestellt werden kann, wie weit die Ansprüche der Gläubiger im ungünstigsten Fall befriedigt werden können. Als Vermögen im Sinne der auf Vorsicht ausgerichteten Zerschlagungsstatik gelten nur körperliche und nicht körperliche Gegenstände, die einzeln veräußert werden können. Somit können nicht alle Sachverhalte, die einem Unternehmen Nutzen stiften, bilanziert werden. Die Zerschlagungsstatik wurde später nach dem Prinzip der Unternehmensfortführung (going-concern) zu der sog. Fortführungsstatik weiterentwickelt.[22]

Die von Schmalenbach begründete **dynamische** Bilanztheorie[23] sieht den entscheidenden Bilanzzweck nicht in der richtigen Darstellung des Vermögens, sondern in der Gewinnermittlung. Um einen aussagefähigen, periodengerechten Unternehmenserfolg zu ermitteln, wird eine verzerrte Vermögensdarstellung in Kauf

21 Vgl. Moxter, 1984, S. 6.
22 Vgl. Baetge/Kirsch/Thiele, 2001, S.13 und ausführlich zur statischen Bilanzauffassung beispielsweise Rieger, 1964 oder Oberbrinkmann, 1990.
23 Vgl. Schmalenbach, 1962.

genommen.[24] Nach dieser Auffassung sollen auf der Aktivseite alle Leistungen, auch sog. »schwebende Vorleistungen« abgebildet werden, von denen erst nach dem Bilanzstichtag ein Nutzen erwartet wird.[25]

Die **organische** Bilanztheorie wurde von Schmidt begründet.[26] Nach Schmidts Ansicht kann nur von einem positiven Erfolg des Unternehmens gesprochen werden, wenn es seine relative Position in der Gesamtwirtschaft behauptet hat. Voraussetzung hierfür ist, dass das Unternehmen seine **leistungswirtschaftliche Substanz** erhalten kann.[27] Wichtige Erkenntnis hierbei war, dass sich der Unternehmenserfolg nicht nur aus dem absatzbedingten Umsatzgewinn, sondern auch aus inflationsbedingten Scheingewinnen zusammensetzt, die es zu berücksichtigen gilt.[28]

Vor dem Hintergrund der zentralen wissenschaftlichen Denkschulen lässt sich die Problematik, die mit der Bilanzierung von immateriellen Vermögensgegenständen verbunden ist, einfach verdeutlichen. Hierzu werden die dynamische und die statische Bilanztheorie einander gegenübergestellt.

Angenommen, ein Unternehmen verfügt über eine exzellente Vertriebsstruktur. Es stellt sich nun die Frage, wie diese Struktur, den entsprechenden Bilanzierungstheorien folgend, bilanziert werden soll bzw. kann.

Nach der statischen Bilanzauffassung und hier nach deren Ausprägung der Zerschlagungsstatik werden nur solche Vermögensgegenstände bilanziert, die bei Zerschlagung des Unternehmens einzeln veräußerbar sind. Eine Vertriebsstruktur, ganz egal ob gut oder schlecht, kann aber nicht veräußert werden, da sie nur im Zusammenhang mit dem Unternehmen selbst einen Wert besitzt, d. h. die hier beispielhaft angenommene exzellente Vertriebsstruktur stellt nach Ansicht der statischen Bilanzauffassung **keinen** Vermögenswert dar.

Nach Auffassung der dynamischen Bilanztheorie stellen hingegen auch solche Sachverhalte Vermögen dar, die künftig zum Unternehmenserfolg beitragen, d. h. nach dynamischer Auffassung stellt die Vertriebsstruktur einen Aktivposten dar. Analog lassen sich die Gedanken beispielsweise zu einer motivierenden Unternehmenskultur, einer guten Organisationsform, etc. führen.

Die klassischen Bilanzauffassungen fußen auf Zielsetzungen, die im Wesentlichen einzelnen Adressaten dienen.[29] Demgegenüber schenken neuere Auffassun-

24 Vgl. Wöhe, 2002, S. 1097.
25 Vgl. Moxter, 1984, S. 33 und Lettmann, 1997, S. 24.
26 Vgl. Schmidt, 1929.
27 Vgl. Baetge/Kirsch/Thiele, 2001, S. 23.
28 Vgl. Wöhe, 2002, S. 1098.
29 So ist beispielsweise die statische Bilanztheorie vornehmlich an den Zielen der Gläubiger orientiert.

gen allen Stakeholdern Aufmerksamkeit, um Ungleichbehandlungen der Interessenten bei der Informationsversorgung zu vermeiden. Dem Jahresabschluss kommt demnach eine Interessenausgleichsaufgabe zu.[30]

Für die in der Praxis geltenden Rechnungslegungssysteme gilt Bilanztheoriepluralität, d. h. sie setzen sich aus Elementen unterschiedlicher wissenschaftlicher Theorien zusammen.[31] Hinsichtlich der Interessenausgleichsaufgabe werden die jeweiligen Rechnungslegungssysteme sehr unterschiedlich bewertet. Während die internationalen (IAS/IFRS) und die US-amerikanischen Standards (US-GAAP) als eher Eigentümer orientiert gelten, wird die deutsche Rechnungslegung nach HGB/GoB/DRS als besonders gläubigerorientiert beschrieben.[32]

Im Rahmen der Weiterentwicklung der europäischen Rechnungslegung wird eine ausgewogene Gewichtung aller Stakeholderinteressen angestrebt. Dies folgt aus der Formulierung der 4. EG-Richtlinie, wonach die Harmonisierung der nationalen Rechnungslegungssysteme dem Schutz der Gesellschaft sowie Dritter in gleicher Weise dienen soll.[33]

3.2 BILANZIERUNG VON IMMATERIELLEN VERMÖGENSGEGENSTÄNDEN BZW. HUMANKAPITAL IN DEUTSCHLAND

Die externe Rechnungslegung in Deutschland befindet sich momentan in einem Umbruch.[34] Grund hierfür ist der im Zuge der Globalisierung immer stärker werdende Wettbewerb um international konkurrierendes Kapital, welcher zu einer verstärkten Gewichtung der Investoreninteressen und damit zu einer Ausrichtung der Unternehmen auf internationale Kapitalmärkte geführt hat. Dieser Entwicklung folgend, sind deutsche börsennotierte Unternehmen seit dem Inkrafttreten des Kapitalaufnahmeerleichterungsgesetzes (KapAEG) 1998 in der Lage, ihren Konzernabschluss nach den international anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen IAS/IFRS und US-GAAP aufzustellen.[35] Damit einher geht die intensiv geführte Diskussion um

30 Vgl. Lettmann, 1997, S. 26.
31 Vgl. ebenda, S. 22.
32 Vgl. Born, 1999, S. 24.
33 Vgl. 4. EG-Richtlinie, S. 11.
34 Vgl. Arbeitskreis »Externe Unternehmensrechnung« der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., 2001, S. 160.
35 Dieses Gesetz gilt lediglich bis 2004 und ist darüber hinaus nur bei Beachtung bestimmter weiterer Bedingungen anwendbar.

eine internationale Vereinheitlichung der Rechnungslegungsstandards. Zu diesem Zweck wurde in Deutschland der Deutsche Standardisierungsrat (DSR) eingerichtet, der die deutschen Vorschriften an die internationalen Standards angleichen soll. Die vom DSR beschlossenen Deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) haben die Vermutung für sich, Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoB) der Konzernrechnungslegung zu sein.[36] Die DRS sind dabei an geltendes Recht gebunden und dienen somit der Ergänzung von HGB und GoB.

Als Ausgangspunkt jeder Bilanzierung müssen grundsätzlich zunächst die jeweiligen Anforderungen an bzw. Umschreibungen von Intangibles dargelegt werden.

3.2.1 Immaterielle Vermögensgegenstände

Eine Legaldefinition von immateriellen Vermögensgegenständen existiert nicht. Gemäß § 266 HGB werden die immateriellen Vermögensgegenstände des Anlagevermögens in drei Gruppen gegliedert:

- Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten
- Geschäfts- oder Firmenwert (Goodwill)
- Geleistete Anzahlungen auf solche Werte.

3.2.2 Bilanzierung von immateriellen Vermögensgegenständen

Grundsätzlich gilt für immaterielles wie auch für materielles Anlagevermögen das Vollständigkeitsgebot (§ 246 Abs. 1 HGB), nach dem alle Vermögensgegenstände angesetzt werden müssen, soweit keine abweichenden gesetzlichen Regelungen existieren.[37] Vermögensgegenstände werden dabei als Werte verstanden, die die Kriterien »wirtschaftlicher Wert«, »Einzelbewertbarkeit« und »Einzelverwertbarkeit« erfüllen.[38] Diese Kriterien tragen insbesondere dem Gläubigerschutz Rechnung und betonen den Zweck der Ermittlung des Schuldendeckungspotenzials. Die nach § 246 Abs. 1 HGB generelle Aktivierungspflicht wird durch ein Bilanzierungsverbot

36 Vgl. DRS 12, 2002, S. 3.

37 Die Eigenschaft eines Gutes, grundsätzlich als Vermögensgegenstand bilanziert werden zu können, wird als abstrakte Bilanzierungsfähigkeit bezeichnet. Entspricht ein Gut den speziellen Geboten, Verboten oder Wahlrechten, ist dagegen von konkreter Bilanzierungsfähigkeit die Rede.

38 Vgl. Lettmann, 1997, S. 29 ff.

unterminiert, welches explizit für immaterielle Vermögensgegenstände formuliert wurde: Gemäß § 248 Abs. 2 HGB dürfen alle immateriellen Vermögensgegenstände des Anlagevermögens, die nicht entgeltlich erworben wurden, nicht bilanziert werden.[39] Damit sind alle selbstgeschaffenen immateriellen Vermögensgegenstände des Anlagevermögens von der Bilanzierung ausgeschlossen. Entscheidend an § 248 Abs. 2 ist die Formulierung »nicht entgeltlich«, mit der das Problem der objektivierbaren Bewertung von immateriellen Vermögensgegenständen abgebildet wird. Dieser Regelung liegt die Annahme zugrunde, dass für selbst erstellte immaterielle Vermögensgegenstände ein objektiver, schuldendeckungsfähiger Wert nur sehr schwer zu ermitteln und nachzuprüfen ist.[40] Demzufolge ist die Höhe dieser Werte der Gefahr ausgesetzt, in gewisser Weise willkürlich zu Stande gekommen zu sein. Aus Gründen der Unsicherheit über eine objektive Bewertung wird in der deutschen Rechnungslegung gemäß der Gläubigerorientierung und dem darin verankerten Vorsichtsprinzip bisher auf eine Bilanzierung der selbst geschaffenen immateriellen Vermögenswerte verzichtet. Auch im Zuge der vierten EG-Richtlinie zur Harmonisierung des Gesellschaftsrechts in der europäischen Union blieb diese Regelung im deutschen Recht bestehen.[41]

§ 248 Abs. 2 HBG gilt auch für die Bilanzierung des Firmenwerts, d. h. des Goodwill. Dies hat insbesondere Auswirkungen auf die Frage der Bilanzierung von Humankapital. Unter dem »Goodwill« wird der Differenzbetrag »aus dem Ertragswert bzw. im Fall eines Unternehmenserwerbs dem Kaufpreis und dem Nettosubstanzwert eines Unternehmens«[42] verstanden. Der Goodwill schließt sämtliche im Unternehmen vorhandene Vermögenswerte ein, die vom Markt im Kaufpreis bewertet wurden. Diese Wertlücke wird zu einem großen Teil der fehlenden Abbildung immaterieller Werte, wie Kundenstamm, Know-how, selbsterstellte Patente, Mitarbeiterpotenziale etc. zugeschrieben.[43] Folglich muss der Goodwill hauptsächlich immaterielle Werte enthalten. Allerdings besteht keine Identität zwischen Goodwill und den immateriellen Vermögensgegenständen, denn der Goodwill »enthält neben den nicht separat aktivierten immateriellen Werten auch weitere Komponenten, die nicht zu den immateriellen Werten zählen. So bildet z. B. der Mehrpreis aufgrund des Verhandlungsgeschicks des Verkäufers einen Teil des derivativen Goodwills, stellt

39 Immaterielle Vermögensgegenstände des Umlaufvermögens sind von dieser Regelung ausgeschlossen und müssen gemäß § 246 Abs.1 aktiviert werden.

40 Vgl. Baetge/Kirsch/Thiele 2001, S. 133.

41 In anderen europäischen Staaten wie Frankreich und Großbritannien dürfen selbst geschaffene immaterielle Werte unter bestimmten Voraussetzungen aktiviert werden; vgl. Lettmann, 1997, S. 38 ff.

42 AKIWSG, 2001, S. 991.

43 Vgl. Küting/Weber/Wirth, 2002, S. 57.

aber keinen immateriellen Wert dar. Die immateriellen Werte enthalten hingegen neben den nicht einzeln aktivierten immateriellen Werten auch die nicht dem Goodwill zuzuordnenden separat aktivierten immateriellen Werte.«[44]

Nach HGB darf ausschließlich derivativer, also der im Zuge eines Unternehmenserwerbs entgeltlich erworbene Goodwill bilanziert werden. Hierzu besteht mit § 255 Abs. 4 ein Wahlrecht. Originärer, also selbst geschaffener Goodwill, ist dagegen gemäß § 248 Abs. 2 HGB von der Bilanzierung ausgeschlossen. Zur Bilanzierung des derivativen Geschäfts- bzw. Firmenwertes bietet das Gesetz in § 309 HGB vielfältige Wahlrechte in Bezug auf die Art und Weise der Aktivierung und der Abschreibung. Eine Besonderheit im deutschen Gesetz stellt die Möglichkeit der erfolgsneutralen Verrechnung mit den Rücklagen dar.[45]

3.2.3 Bilanzierung von Humankapital

Welche Konsequenzen haben die bislang aufgeführten gesetzlichen Regelungen für die Bilanzierung von Humankapital?

Zunächst ist anzumerken, dass die Bilanzierung von Humankapital diesem exakten Wortlaut nach in der deutschen Rechnungslegung **nicht** explizit behandelt wird.[46] Es stellt sich daher die Frage, in welchen von der Gesetzgebung behandelten Aktiva Humankapital im Sinne der in Abschnitt 2.2 genannten Beschreibung enthalten sein könnte. Es lassen sich zwei Positionen identifizieren:

- Selbst erstellte immaterielle Werte und
- Goodwill.

Erstgenannte Position ist nach § 248 Abs. 2 HGB von der Bilanzierung vollkommen ausgeschlossen. Goodwill darf nur dann aktiviert werden, wenn er von außen im Zuge einer Unternehmensakquisition zugeführt wurde. Es lässt sich daraus schließen, dass nach HGB lediglich ein Bruchteil der faktisch im Unternehmen vorhandenen immateriellen Vermögenswerte bilanziell erfasst werden.

44 AKIWSG, 2001, S. 991.

45 Nach DRS 4, der nur für die Konzernrechnungslegung gültig ist, werden die nach HGB gültigen Wahlrechte in Bezug auf die Bilanzierung des Goodwills stark eingeschränkt. So ist beispielsweise eine erfolgsneutrale Verrechnung des Goodwills nach diesem Standard untersagt; vgl. Pellens/Sellhorn 2001, S. 714.

46 Vgl. Wall/Gebauer, 2002, S. 313.

3.3 BILANZIERUNG NACH IAS (BZW. IFRS)

Das Interesse an den IAS hat in den letzten Jahren in Deutschland stark zugenommen. Dies kann zum einen auf die freiwillige Adaption dieser Standards durch die Wirtschaft und zum anderen auf die europaweite Einführung der IAS als maßgeblicher Standard ab 2005 durch die EU-Kommission zurückgeführt werden.[47] Obwohl bisher in der deutschen Rechnungslegungspraxis noch nicht allzu stark berücksichtigt, werden die IAS als der Rechnungslegungsstandard der Zukunft gehandelt, der eine Vielzahl nationaler Normen ablösen soll. Die IAS wurden vom International Accounting Standard Board (IASB) entwickelt, um einerseits eine internationale Harmonisierung der Rechnungslegung zu gewährleisten und andererseits den Informationsbedürfnissen von Investoren besser gerecht zu werden, die durch den zunehmenden Einfluss angelsächsischer, kapitalmarktorientierter Standards betont werden.[48]

3.3.1 Immaterielle Vermögenswerte

Immaterielle Vermögenswerte (intangible assets) sind gemäß IAS 38.7 Vermögenswerte, die ohne physische Substanz und nicht-monetär sind. Ein Vermögenswert ist nach IAS F 49[49] eine Ressource, die (I) in der Verfügungsmacht des Unternehmens steht, (II) auf Ereignissen in der Vergangenheit beruht und (III) zu einem zu erwartenden Zufluss künftigen Nutzens führt. Diese Charakterisierung eines Vermögensgegenstandes geht über die Definition eines Vermögensgegenstandes nach GoB/HGB insofern hinaus, als dass nicht Einzelveräußerbarkeit, sondern lediglich die Erzielung eines zukünftigen Nutzens entscheidend ist. Dieser muss wahrscheinlich sein, und die Kosten oder der Wert des Vermögenswertes müssen verlässlich ermittelbar sein.[50]

Für immaterielle Vermögenswerte wird zusätzlich verlangt, dass sie eindeutig identifizierbar sind, so dass nicht identifizierbare Vermögenswerte, wie insbesondere der Geschäfts- und Firmenwert nicht zu den immateriellen Vermögenswerten zählen. Ferner muss der Vermögenswert für die Erschaffung von Erzeugnissen oder Dienstleistungen, für die Vermietung bzw. für die Nutzung durch die eigene Verwaltung verwendet werden.[51]

47 Vgl. Kirsch/Scheele, 2004, S. 1.
48 Vgl. ebenda, S. 1 f.
49 Der Buchstabe »F« in IAS F 49 steht für Framework und bezeichnet die Rahmenbedingung der IAS.
50 Vgl. Coenenberg, 2003, S. 80.
51 Vgl. Hayn/Graf Waldersee, 2000, S. 71.

3.3.2 Bilanzierung von immateriellen Vermögenswerten

Für die abstrakte Bilanzierungsfähigkeit muss ein intangible asset den zuvor genannten Kriterien eines immateriellen Vermögensgegenstandes nach IAS 38.7 genügen. Für die tatsächliche Aufnahme in die Bilanz müssen zusätzlich folgende Anforderungen erfüllt sein:

- Das Unternehmen besitzt die Verfügungsmacht am immateriellen Vermögenswert (IAS 38.13-38.16).
- Der immaterielle Vermögenswert ist eindeutig identifizierbar (IAS 38.10-38.12).
- Dem Unternehmen fließt mit hinreichender Wahrscheinlichkeit, auf Basis vernünftiger und begründeter Annahmen ein künftiger Nutzen aus dem immateriellen Vermögenswert zu (IAS 38.17, 38.20, 38.21).
- Die Anschaffungs- oder Herstellungskosten des immateriellen Vermögenswertes müssen verlässlich ermittelt werden können (IAS 38.19).

Sind diese Kriterien erfüllt, so ist der immaterielle Vermögenswert bilanziell anzusetzen. Sind nicht alle Kriterien erfüllt, so ist der entsprechende Aufwand in der Periode erfolgswirksam zu verrechnen. Eine nachträgliche Aktivierung von vormals verrechnetem Aufwand ist nicht möglich (IAS 38.59).

Zentraler Unterschied zur deutschen Rechnungslegung ist die Tatsache, dass in den IAS selbstgeschaffene immaterielle Vermögenswerte grundsätzlich aktiviert werden können. Sie müssen allerdings den zuvor genannten Kriterien genügen, ansonsten gilt Aktivierungsverbot. So herrscht für einen selbstgeschaffenen Goodwill Bilanzierungsverbot nach IAS 38.36.[52] Darüber hinaus existieren weitere zahlreiche **explizite Bilanzierungsverbote**, wie z.B. für selbst geschaffene Markennamen, Drucktitel, Verlagsrechte, Kundenlisten und ihrem Wesen nach ähnliche Sachverhalte (IAS38.51).[53]

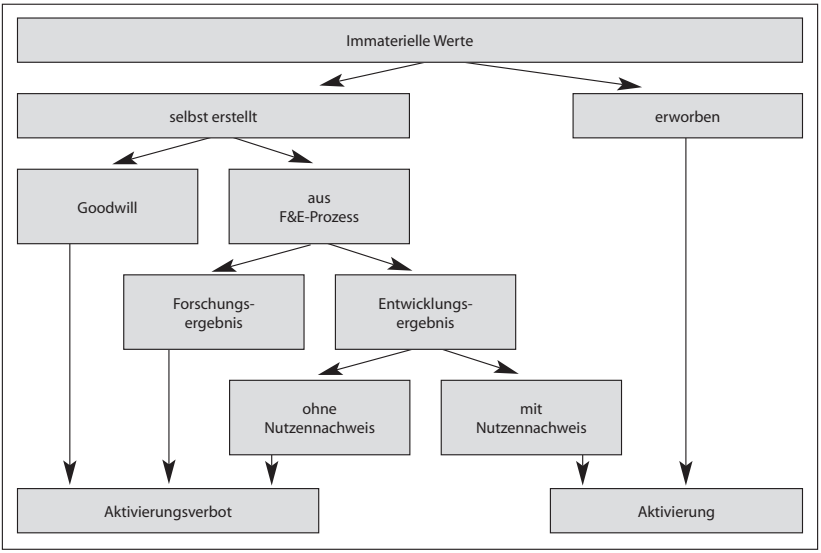
Für die Untersuchung der immateriellen Vermögenswerte nach IAS teilt ein Unternehmen den Entstehungsprozess prinzipiell in zwei Phasen (eine Forschungs- und eine Entwicklungsphase) ein (IAS 38.40). Somit unterstellt IAS 38.40, dass immaterielle Vermögenswerte immer aus einem Forschungs- oder Entwicklungsprozess stammen. Die Aufwendungen aus einer Forschungsphase dürfen wegen unzureichender Wahrscheinlichkeit des mit ihnen verbundenen wirtschaftlichen Nutzens ausnahmslos nicht aktiviert werden (IAS 38.45). Dagegen ist Aufwand für

52 Der durch Konsolidierung entstehende Geschäfts- oder Firmenwert wird nach IAS 22.41 bis 22.64 behandelt. Weitere substanzielle Ausführungen zu diesem Themenbereich finden sich in den IAS nicht; vgl. Tanski, 2002, S. 310 (Fn 29).

53 Vgl. Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 138.

einen aus der Entwicklungsphase stammenden immateriellen Vermögenswert zu bilanzieren, wenn er strengen Kriterien hinsichtlich technischer Realisierbarkeit, Nachweis des zukünftigen wirtschaftlichen Nutzens sowie der Fähigkeit einer exakten Kostenaufstellung genügt (vgl. Abb. 3.2).

Abbildung 3.2: Bilanzierung immaterieller Werte gemäß IAS



Quelle: Tanski, 2002, S. 315.

3.3.3 Bilanzierung von Humankapital

Die Bilanzierung von Humankapital nach den internationalen Rechnungslegungsvorschriften der IAS ist zum einen, wie nach HGB, dadurch möglich, dass derivativer Goodwill aktiviert werden kann bzw. muss.[54] Zum anderen eröffnen die IAS allerdings durch die prinzipielle Bilanzierungsfähigkeit von selbst geschaffenen immateriellen Vermögensgegenständen eine zusätzliche Möglichkeit, Humankapital in der Bilanz abzubilden. Diese Möglichkeit ist allerdings, wie aufgezeigt, sehr begrenzt, so dass es als unwahrscheinlich angesehen wird, dass intangible assets im Allge-

54 Derivativer Goodwill muss nach IAS planmäßig abgeschrieben werden. Vom Abschreibungszeitraum wird vermutet, dass dieser 20 Jahre nicht überschreitet (vgl. IAS 22.44). Liegt die Nutzungsdauer darüber, hat ein Werthaltigkeitstest (= impairment Test) auf jährlicher Basis zu erfolgen; vgl. Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 141, sowie Ausführungen in Kapitel 3.5.

meinen und Humankapital im Besonderen in großem Umfang in die Bilanz aufgenommen werden.[55] Explizite Bilanzierungsregeln für Humankapital existieren nach den IAS genau wie nach den deutschen Rechnungslegungsvorschriften **nicht**.

3.4 BILANZIERUNG NACH US-GAAP

Die Dominanz des US-amerikanischen Kapitalmarkts und die gleichzeitig im Zuge der Globalisierung zunehmende Konkurrenz um international mobiles Kapital veranlasste in der Vergangenheit zahlreiche deutsche Firmen wie DaimlerChrysler, SAP, Infineon, etc. sich an US-Börsen notieren zu lassen. Damit einher ging die notwendige Umstellung der Rechnungslegung auf den amerikanischen Standard US-GAAP. Führte dies in der Vergangenheit schlicht zur Verdoppelung des Jahresabschlussaufwandes von Konzerngesellschaften, so können Konzerne heute durch das 1998 in Kraft getretene KapAEG und die Einführung des § 292 a HGB unter bestimmten Voraussetzungen wählen, nach welchen Standards sie ihren Jahresabschluss erstellen wollen – ob sie also überhaupt auf Konzernebene zukünftig deutsches Handelsrecht beim Jahresabschluss anwenden wollen.[56]

Im Jahre 2001 wurden die Rechnungslegungsvorschriften für immaterielle Vermögensgegenwerte und Goodwill vom amerikanischen Financial Accounting Standards Board (FASB) als Standardsetter für die US-GAAP überarbeitet. Es wurde ein grundlegend neuer Ansatz zur Bilanzierung von Goodwill und immateriellen Vermögenswerten eingeführt, der zwischen dem Zugang eines immateriellen Wertes aufgrund (SFAS[57] 141 »Business Combinations«) oder außerhalb eines Unternehmenserwerbs (SFAS 142 »Goodwill and other Intangible Assets) unterscheidet[58] und die vormals geltenden Accounting Principles Board's Opinions (APB) 16 und 17 ablöst.

55 Vgl. Coenenberg, 2003, S. 143.
56 Vgl. Wucknitz, 2002, S. 110.
57 SFAS steht für Statement(s) of Financial Accounting Standards.
58 Vgl. Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 138.

3.4.1 Immaterielle Vermögenswerte

Nach US-GAAP sind immaterielle Vermögenswerte (intangible assets) Vermögenswerte, die eindeutig identifizierbar, ohne physische Substanz und nicht monetär sind.[59] Vermögenswerte (= assets) liegen nach SFAC[60] 6.26 vor, wenn:

- sie einen wahrscheinlichen zukünftigen Nutzen für das Unternehmen darstellen,
- ein Unternehmen diesen Nutzen erwerben und über ihn verfügen kann und
- die Transaktion bzw. das sonstige Ergebnis, welche das Recht bzw. die Verfügungsgewalt begründet, bereits stattgefunden hat.[61]

Wie nach IAS stellt auch nach US-GAAP der wahrscheinliche Zufluss zukünftigen Nutzens aus einer Ressource das zentrale Merkmal eines Vermögenswertes dar.

Die Ähnlichkeit der Begriffsverständnisse nach den beiden genannten Rechnungslegungsvorschriften ist insofern nicht zufällig, da sich die IAS bei ihrer Formulierung an den älteren Standards der US-GAAP orientierten.[62]

3.4.2 Bilanzierung von immateriellen Vermögenswerten

Immaterielle Vermögensgegenstände sind nach SFAS 141.39 bilanzierungspflichtig, wenn sie:

- entweder aus vertraglichen oder anderen Rechten entstanden und
- separierbar, d. h. veräußerbar oder übertragbar sind.

Dabei ist zunächst grundsätzlich unerheblich, ob die Werte selbst erstellt oder erworben wurden. »Für eine Aktivierung ist allein auf die Voraussetzungen des SFAS 141 und 142 abzustellen.«[63] So dürfen beispielsweise die Kosten zur Erlangung eines Patents oder eines Urheberrechts voll aktiviert werden. Sind diese Kriterien nicht erfüllt, gilt jedoch Aktivierungsverbot.[64]

Bei Betrachtung der entsprechenden Grundsätze ist allerdings ersichtlich, dass die bilanzielle Erfassung immaterieller Vermögenswerte nach US-GAAP durchaus auch davon abhängig ist, ob sie entgeltlich erworben oder vom bilanzierenden Unternehmen selbst geschaffen wurden.[65] Während erworbene immaterielle Werte

59 Vgl. SFAS 141 Appendix F, S. 106.
60 SFAC steht für Statement(s) of Financial Accounting Concepts.
61 Vgl. Coenenberg, 2003, S. 83.
62 Wegen dieser Ähnlichkeit wird auch von der »angloamerikanischen Sichtweise« gesprochen.
63 Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 138.
64 Vgl. Kümpel, 2002, 17.
65 Vgl. Küting/Weber/Wirth, 2002, S. 57.

mit den Anschaffungskosten und damit mit objektivierten Wertgrößen ungekürzt in der Bilanz zu aktivieren sind, werden die selbstgeschaffenen intangible assets entweder überhaupt nicht bilanziell[66] erfasst oder nur mit den »marginalen Kosten, die nach der Forschungs- und Entwicklungsphase anfallen«.[67] Für die Forschungs- und Entwicklungskosten selbst gilt nach US-GAAP Bilanzierungsverbot, sofern diese nicht im Auftrag Dritter entstanden sind (vgl. SFAS 2).[68]

Ebenso existiert ein Bilanzierungsverbot für einen selbstgeschaffenen Goodwill. Für die amerikanische Rechnungslegung wird mit SFAS 141.10 sogar explizit bestimmt, dass die Ausgaben für einen selbst geschaffenen Unternehmens- oder Firmenwert sofort aufwandswirksam zu erfassen sind.[69] Demgegenüber ist der derivative Goodwill bilanzierungspflichtig. Neu im Rahmen des SFAS 142 hinsichtlich der Goodwill-Bilanzierung ist die Tatsache, dass die bisher angewandte Methode der planmäßigen Abschreibung des Goodwills für solches Vermögen nicht mehr möglich ist, dessen Nutzungsdauer nicht konkretisierbar ist. Nach der neuen Konzeption sind lediglich außerplanmäßige Abschreibungen auf Basis eines jährlich durchzuführenden Werthaltigkeitstests (**= impairment test**) zulässig. Der Geschäftswert wird hierbei auf seinen wahren Wert hin überprüft und entsprechend jährlich angepasst. Durch diese Neuregelung wird das Aktivierungsverbot von originärem Goodwill ausgehöhlt, da bei den Werthaltigkeitsprüfungen des Goodwills im Zeitablauf auch originäre Komponenten berücksichtigt werden, bzw. eine Abgrenzung zum ursprünglich rein derivativen Goodwill nicht mehr möglich ist.[70] Ferner sind nach den jüngsten Neuerungen nur noch all jene immateriellen Vermögenswerte dem Goodwill zuzurechnen, die trotz umfassender Prüfung nicht eindeutig vom Goodwill abgrenzbar sind. Für immaterielle Vermögenswerte, die dieses Kriterium nicht erfüllen, besteht separate Aktivierungspflicht.

Zusätzlich zu den genannten grundsätzlichen Regelungen enthält das kasuistische System der US-amerikanischen Rechnungslegung eine Vielzahl weiterer auch branchenspezifischer Vorschriften und Detailregelungen zur Bilanzierung von immateriellen Vermögenswerten, denen an dieser Stelle nicht einzeln nachgegangen werden kann.[71]

66 Vgl. SFAS 142.10.
67 Küting/Weber/Wirth, 2002, S. 57.
68 Eine Ausnahme hiervon bilden die Kosten für bestimmte Softwareentwicklungen; vgl. SFAS 86.
69 Vgl. Kümpel, 2002, S. 16.
70 Vgl. Küting/Weber/Wirth, 2002, S. 58.
71 Vgl. Küting/Ulrich, 2001, S. 953.

3.4.3 Bilanzierung von Humankapital

Auch nach den Grundsätzen der US-GAAP existieren keine expliziten Regelungen zur Bilanzierung von Humankapital. Humankapital kann, wie nach IAS, lediglich über den Sammelposten »Derivativer Goodwill« bzw. in Form selbstgeschaffener Vermögenswerte in der Bilanz abgebildet werden. Allerdings können/müssen im Zuge der Werthaltigkeitstests des Goodwills implizit originäre Elemente berücksichtigt werden. Dennoch ist auch im Rahmen der US-GAAP davon auszugehen, dass diese Aktivierungsmöglichkeiten dem wahren Umfang der immateriellen Vermögenswerte nur zu einem Bruchteil gerecht werden.

3.5 ZWISCHENFAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Rückblickend auf die in den Kapiteln 3.2 bis 3.4 vorgestellten Bilanzierungsstandards lassen sich als Zwischenfazit folgende zwei zentrale Erkenntnisse anhand von Zitaten herausstellen:

Wörtliche Zitate:

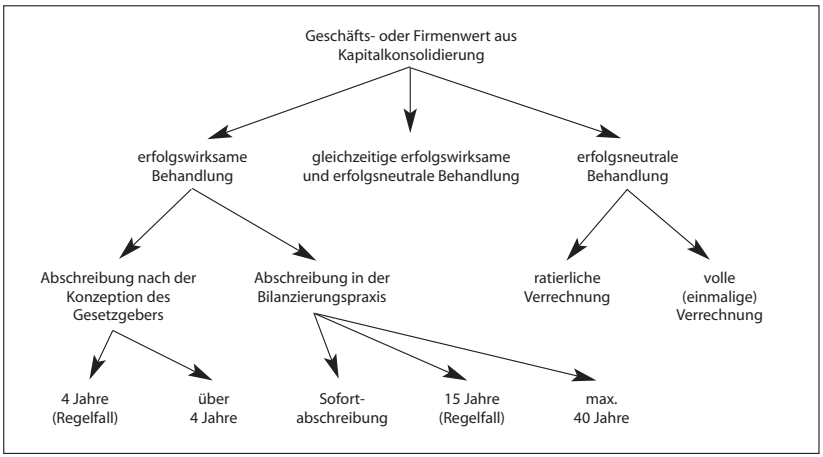
- »Die Rechnungslegungsvorschriften nach HGB/DRS, IAS und US-GAAP zur Bilanzierung immaterieller Werte weisen teilweise signifikante Unterschiede auf.«[72]
- »Derzeit ist eine Offenlegung für externe Adressaten, also der Ausweis des Humankapitals in der Bilanz, weder nach US-GAAP, noch nach IAS oder HGB vorgesehen.«[73]

Zum ersten Zitat fällt insbesondere auf, dass lediglich nach deutschem Recht ein Bilanzierungsverbot für selbstgeschaffene immaterielle Vermögenswerte besteht. Dies ist eine unmittelbare Folge der unterschiedlichen Zielsetzungen der angloamerikanischen Standards einerseits und der deutschen Standards andererseits. Während Vermögensgegenstände nach deutschem Handelsrecht überwiegend der statischen Bilanztheorie folgend durch Betonung des Schuldendeckungsgedankens und der Betonung der Vorsicht und Objektivierbarkeit definiert werden, ist der Vermögensbegriff nach IAS und US-GAAP mehr der dynamischen Bilanztheorie entsprechend bestimmt und orientiert sich primär an der Wahrscheinlichkeit eines zukünftigen Nutzenzuflusses.[74]

72 Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 142.
73 Wall/Gebauer, 2002, S. 313.
74 Vgl. Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 142.

Zudem bestehen wesentliche Unterschiede in der Bilanzierung von derivativen Geschäfts- bzw. Firmenwerten. Diese beziehen sich sowohl auf grundsätzliche Ansatzregelungen als auch auf Folgebewertungen. So darf nach deutschem Recht der derivative Goodwill vollkommen erfolgsneutral mit den Rücklagen offen verrechnet werden (vgl. § 309 Abs. 1 [3] HGB), wovon in der Praxis auch reger Gebrauch gemacht wird.[75] Dies ist weder nach IAS noch nach US-GAAP möglich. Ferner eröffnet das deutsche Recht nach HGB den Unternehmen eine Reihe von Möglichkeiten, Abschreibungen vom Goodwill vorzunehmen. Diese können sowohl pauschal über vier Jahre als auch über die tatsächliche Nutzungsdauer erfolgen (vgl. § 309 Abs. 1 [1,2] HGB).

Abbildung 3.3: Goodwill-Bilanzierung nach HGB

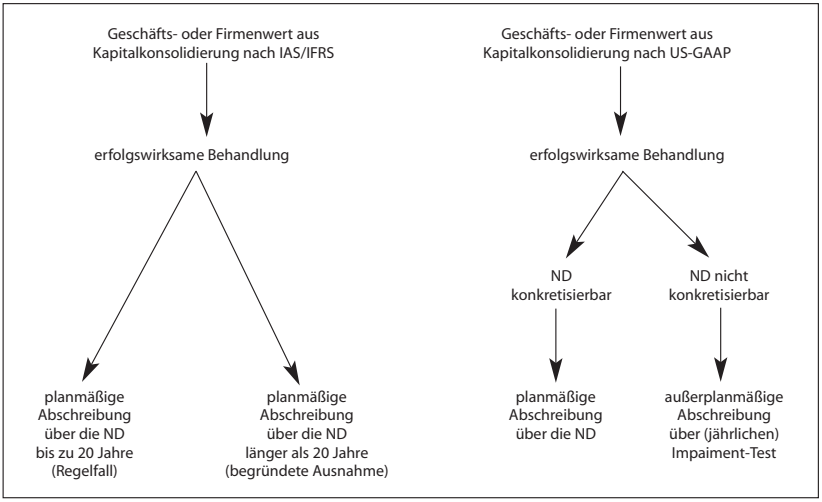


Quelle: Lachnit/Müller, 2003, S. 541.

Nach IAS ist der derivative Goodwill planmäßig über seine Nutzungsdauer abzuschreiben, wobei davon ausgegangen wird, dass die Nutzungsdauer 20 Jahre nicht übersteigt. Künftig wird jedoch die planmäßige Abschreibung auf erworbenen Goodwill zugunsten von außerplanmäßigen Abschreibungen auf Basis eines impairment-Tests analog US-GAAP aufgegeben werden. Die Regelungen der US-GAAP erlauben Abschreibungen vom derivativen Goodwill lediglich außerplanmäßig auf Basis eines Werthaltigkeitstests, sofern eine Nutzungsdauer nicht zuverlässig schätzbar ist.[76]

75 Die erfolgsneutrale Verrechnung kann dabei einmalig oder ratierlich erfolgen; vgl. Küting, 2000, S. 102.
76 Ist die Nutzungsdauer zuverlässig schätzbar, so ist der Goodwill planmäßig über die Nutzungsdauer abzuschreiben; vgl. SFAS 142.

Abbildung 3.4: Goodwill-Bilanzierung nach IAS/IFRS bzw. US-GAAP



Quelle: Lachnit/Müller, 2003, S. 542.

Zum zweiten Zitat von Seite 32 ist anzumerken, dass Humankapital als Teilkomponente der immateriellen Vermögenswerte von keinem der behandelten Standards **explizit** in der Bilanz abgebildet wird. Einzige Möglichkeit der Bilanzierung stellt die implizite Abbildung in den Positionen »selbsterstellte immaterielle Vermögenswerte« und »Goodwill« dar, wobei die Aktivierung von erstgenannter Position nach HGB gemäß § 248 (2) überhaupt nicht und nach US-GAAP bzw. IAS nur sehr eingeschränkt möglich ist. Diese HGB-Regelung verbannt alle Vermögenswerte aus der Bilanz, für die kein objektivierter Wertansatz zu ermitteln ist. Objektivierter Wertansatz bedeutet, dass für die entsprechenden Werte ein Markt existiert, über den ein Preis generierbar ist. **Die Nichtexistenz eines Marktes für einen bestimmten Vermögenswert bedeutet keineswegs, dass dieser Vermögenswert Null ist.** So stellen beispielsweise Personalausgaben zum Zwecke des Aufbaus eines unternehmensspezifischen Vertriebssystems durchaus einen Wert dar, also eine Investition für das Unternehmen. Dieser Wert ist allerdings nicht handelbar und somit nicht objektivierbar, was eine Aufnahme in die Bilanz nach HGB unmöglich macht. Entsprechend verhält es sich mit selbstgeschaffenen Patenten oder Entwicklungskosten, die zu einem Großteil aus Humankapital bestehen und unbestreitbar Werte des Unternehmens darstellen. Erst wenn ein Preis ermittelbar ist, können sie nach HGB angesetzt werden. Der AKIWSG spricht in diesem Zusammenhang von einer Diskri-

minierung selbsterstellter immaterieller Vermögensgegenstände des Anlagevermögens, die die Rechenschaftspflicht von Unternehmen unterminiert.

Goodwill ist nach allen drei Bilanzierungsrichtlinien nur dann bilanzierbar, wenn er nicht selbst geschaffen, also akquiriert wurde. Auch an dieser Stelle greift das Kriterium der objektivierten Wertermittlung. Firmenwertschaffende unternehmensinterne Sachverhalte ohne physische Substanz sind damit von der Bilanzierung ausgeschlossen. Doch auch exakt in dieser Position dürften Humankapitalausgaben anzusiedeln sein. Organisationsform, Arbeitsklima, Unternehmenskultur, Mitarbeiterqualifikation, etc. stellen durchaus Werte dar, die über Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens entscheiden können.

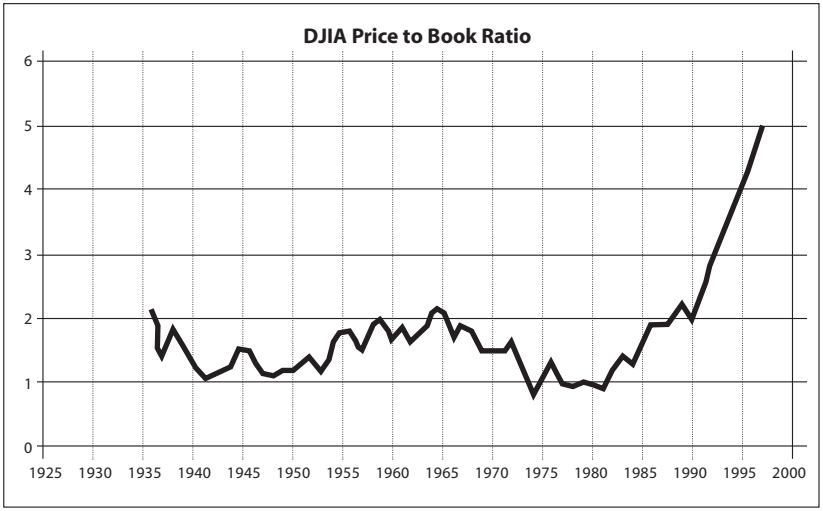
Der ehemalige Vorstandsvorsitzende der BMW AG, Pitschedsrieder, nahm in einem Stern-Interview diesbezüglich folgendermaßen Stellung: »Der Wert eines Unternehmens steigt aus meiner Sicht mit der Qualität der Mitarbeiter und der Qualität der Produkte.«[77]

Es sollte demnach nicht verwundern, dass Marktkapitalisierung und Bilanzwert von Unternehmen signifikant auseinander liegen. »Es hat schon immer gelegentliche und vorübergehende Lücken zwischen der Marktwahrnehmung und der Realität der Buchführung gegeben. Nun wird aber aus der Lücke ein Abgrund. Und dies legt wiederum nahe, dass wir es nicht mit einer vorübergehenden Abweichung zu tun haben, sondern mit einem systemimmanenten Fehler der Art unserer Wertemessung: eine fundamentale Diskrepanz zwischen der Geschichte, die in der Bilanz der Firma dargestellt wird, und der realen Geschichte, die täglich durch die Organisation selbst gelebt wird.«[78] Diese Entwicklung ist in Abb. 3.5 graphisch dargestellt. Hierbei wird das Verhältnis zwischen dem Marktpreis der Firmen, die im Dow Jones Industrial Average (DJIA) gelistet sind, und deren Buchwerte gezeigt.

77 »Auch Arbeitnehmer sind ein Unternehmenswert«, Stern vom 26.03.1997, zitiert nach Kittner, 1997, S. 2285.

78 Edvinsson/Brünig, 2000, S. 12.

Abbildung 3.5: Markt-Buchwert-Relation der im DJIA-gelisteten Firmen im Zeitablauf



Quelle: http://www.gold-eagle.com/analysis/stocks_over-valued_german.html, Zugriff: 10.01.2004.

Oder um ein anderes Beispiel zu nennen: 1999 überstieg die Marktkapitalisierung von SAP das bilanzielle Eigenkapital um das rund 20fache.[79]

Diese zunehmende Kluft zwischen Marktkapitalisierung und Bilanzwert zeigt sich in den gestiegenen **derivativen** Firmenwerten, die im Zuge von Unternehmensübernahmen beim erwerbenden Unternehmen bilanziert werden. Wesentliche Werttreiber und hier insbesondere die für die strategische Entwicklung eines Unternehmens immer bedeutsamer werdenden immateriellen Werte sind nicht hinreichend objektivierbar und können demnach nicht einzeln bilanziell abgebildet werden, sondern fließen ein in die Restgröße Goodwill.[80] Ein **ursprünglich originärer Goodwill wird bei Übernahmen zu einem derivativen Goodwill und kann folglich bilanziert werden**; er wird also Zug um Zug internalisiert. Dies soll an einem Beispiel verdeutlicht werden.

Angenommen im Ausgangspunkt existieren in einer Volkswirtschaft zehn Unternehmen, die jeweils einen Firmenwert von zehn Einheiten besitzen. Die Diskrepanz zwischen Marktkapitalisierung und Bilanzwert aller Unternehmen hinsichtlich

79 Vgl. Haller/Dietrich, 2001.
80 Vgl. Kümpel, 2002, S. 15.

der Firmenwerte beträgt demnach im Ausgangspunkt: 10 x 10 = 100 Einheiten.[81] Nun sei angenommen, dass in der Folgeperiode ein Unternehmen die restlichen Neun übernähme. Der Unterschiedsbetrag zwischen Marktkapitalisierung und Bilanzwert aller Unternehmen betrüge nun lediglich noch: 1 x 10 = 10 Einheiten, da die restlichen 90 Einheiten jetzt aktivierbar wären.

Der rasante Anstieg der Unternehmenszusammenschlüsse sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene hat dazu geführt, dass der Geschäfts- oder Firmenwert zu den wichtigsten Aktiva in den Unternehmensbilanzen geworden ist (vgl. Tabelle. 3.1).

Tabelle 3.1: Die Bedeutung des Goodwill für die Kapitalstruktur ausgewählter Unternehmen des DAX-30 (in Mio.)

Unternehmen	Goodwill	Eigen-kapital	Aktiva (Total)	Goodwill/ Eigenkapital	Goodwill/ Aktiva
ADIDAS-SALOMON	709	638	3.587	111,1 %	19,8 %
ALLIANZ	10.394	35.235	411.520	29,5 %	2,5 %
BASF	4.538	12.599	37.287	36,0 %	12,2 %
BAYER. HYPO- UND VBK.	3.862	19.139	716.514	20,2 %	0,5 %
BMW	103	4.623	35.334	2,2 %	0,3 %
BAYER	4.843	15.118	36.038	32,0 %	13,4 %
COMMERZBANK	1.517	12.004	459.685	12,6 %	0,3 %
DAIMLERCHRYSLER	3.113	40.051	199.274	7,8 %	1,6 %
DEGUSSA	522	2.281	19.158	22,9 %	2,7 %
DEUTSCHE BANK	8.553	26.708	940.033	32,0 %	0,9 %
DEUTSCHE TELEKOM	35.754	36.537	123.767	97,9 %	28,9 %
E.ON	3.399	13.754	52.384	24,7 %	6,5 %
EPCOS	657	561	1.031	117,1 %	50,5 %
FRESENIUS MED.CARE	1	1.559	1.868	0,0 %	0,0 %
HENKEL	2.602	3.066	11.085	84,9 %	23,5 %
INFINEON TECHNOLOGIES	–	-5.399	8.853	0,0 %	0,0 %
LINDE	3.387	3.947	11.667	85,8 %	29,0 %
LUFTHANSA	–	-3.885	14.792	0,0 %	0,0 %
MAN	337	2.499	11.193	13,5 %	3,0 %
METRO	4.036	3.452	18.909	116,9 %	21,3 %
MÜNCHNER RÜCK	3.468	23.381	183.401	14,8 %	1,9 %
PREUSSAG	5.183	2.961	17.863	175,0 %	29,0 %
RWE	1.421	5.843	58.108	24,3 %	2,4 %
SAP	116	2.894	5.281	4,0 %	2,2 %
SCHERING	454	1.933	4.629	23,5 %	9,8 %
SIEMENS	6.367	23.228	76.901	27,4 %	8,3 %
THYSSEN-KRUPP	4.269	7.685	35.888	55,5 %	11,9 %
VOLKSWAGEN	965	10.981	81.593	8,8 %	1,2 %

Quelle: Pfeil/Vater, 2002, S. 74.

81 Von Abschreibungen, Zinsen, etc. sei im Beispiel zur Vereinfachung abgesehen.

Obwohl die selbstgeschaffenen oder originären Firmenwerte in Tabelle 3.1 nicht enthalten sind, nehmen die entsprechenden Goodwill in Bezug auf ihre Größenordnung zumeist dominante Stellungen ein. Dies verdeutlicht nur zu gut die mittlerweile überragende Bedeutung immaterieller Vermögenswerte, die nach allen drei Rechnungslegungsstandards größtenteils nicht bilanzierbar sind und somit als reine Aufwandspositionen behandelt werden. Diese **gesetzlich verordnete Unterlassung der Abbildung in der Rechnungslegung** kann gravierende unerwünschte Folgen mit sich bringen, da die unmittelbare negative Ergebniswirkung einen Anreiz zur Unterlassung entsprechender Investitionen bietet.

Die nach allen drei Rechnungslegungssystemen existierende Lücke zwischen Marktwert und Buchwert wird in der Öffentlichkeit zunehmend kritisiert. Hierzu muss allerdings das Wesen des Jahresabschlusses sowie dessen Ziel und Zweck berücksichtigt werden. Einerseits muss der Jahresabschluss möglichst umfassend die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens abbilden (true and fair view). Andererseits muss er gleichzeitig die Objektivität der abgebildeten Informationen sicherstellen, um beispielsweise Bilanzfälschungen zu verhindern. Dies wird mittels den zuvor behandelten z. T. sehr restriktiven Bilanzierungsvorschriften wie Identifikation, Objektivierbarkeit oder Verwertbarkeit zu erreichen versucht. Ferner ist der Jahresabschluss vergangenheitsorientiert und verarbeitet damit lediglich Geschäftsvorfälle, die bis zum Bilanzstichtag realisiert worden sind.

Demgegenüber beruhen Unternehmensbewertungen zum Großteil auf zukünftigen Ereignissen: Zukünftige Cash Flows werden mit einem bestimmten Abzinsungsfaktor diskontiert und ergeben den entsprechenden Unternehmenswert. Zukünftige Cash Flows spiegeln die zukünftigen Chancen und Potenziale des Unternehmens wider, die ihrerseits wiederum inhärent mit den verschiedenen Komponenten der immateriellen Werte zusammenhängen (vgl. Abbildung 2.1). Diese Chancen und Potenziale sind allerdings noch nicht so konkret formulier- und messbar, als dass sie gemäss Einzelbewertungsprinzip Bilanzierungsberechtigung erfahren würden. Gleichwohl sind diese Informationen, wenn auch unsicher, durchaus relevant für den wahren wirtschaftlichen Wert eines Unternehmens. Die Konzepte, auf denen Marktwert und Buchungswert basieren, sind demnach grundverschieden – Abbildungslücken sind unausweichlich und in einem bestimmten Umfang auch berechtigt.[82]

82 Die Transaktionskostentheorie begründet die Existenz von Unternehmen beispielsweise gerade damit, dass ein Unternehmen mehr wert ist als die Summe seiner einzeln bewerteten Vermögensgegenstände. Wäre dies nicht der Fall, so könnten sämtliche Allokationsprozesse über den Markt erfolgen, und die Institution Unternehmen wäre überflüssig; vgl. grundsätzlich Alchian/Demsetz, 1972.

Doch wie kann diese Lücke weitgehend minimiert bzw. externen Stakeholdern erklärt bzw. transparent gemacht werden? Neuentwicklungen zur externen Rechnungslegung von immateriellen Werten bzw. Humankapital versuchen diese Frage zu klären. Wissenschaft und Praxis haben hierzu eine Vielzahl von Vorschlägen und Lösungsansätzen entwickelt, die im folgenden Kapitel behandelt werden. Hierbei wird in Punkt 4.1 auf mögliche Veränderungen in der Bilanzierung eingegangen. Kapitel 4.2 beschäftigt sich demgegenüber mit Neuentwicklungen zusätzlicher Informationsinstrumente.

4 ENTWICKLUNGSTENDENZEN IN DER EXTERNEN RECHNUNGSLEGUNG

4.1 ENTWICKLUNGSTENDENZEN IN DER BILANZIERUNG

Jede Diskussion über die Weiterentwicklung von bilanziellen Richtlinien bewegt sich im zuvor erwähnten Spannungsfeld der Forderung nach soviel wirtschaftlicher Betrachtungsweise wie möglich und soviel Objektivierung wie nötig.[83] Je nach Anspruchsgruppe und Blickwinkel unterscheiden sich die Auffassungen – ein umfassend zufrieden stellendes Konzept ist bislang nicht erkennbar.

4.1.1 Weiterentwicklungen in den deutschen Rechnungslegungsstandards

Immaterielle Vermögensgegenstände müssen im Gegensatz zu materiellen Vermögensgegenständen neben der abstrakten auch der konkreten Bilanzierungsfähigkeit genügen, d. h., sie dürfen nicht dem Aktivierungsverbot nach § 248 (2) HGB unterliegen. Im Zuge der wachsenden Bedeutung immaterieller Werte **wird dadurch immer weniger Vermögen in der Bilanz abgebildet**. Diese Entwicklung stellt einerseits einen Verstoß gegen die Generalnorm des Vollständigkeitsgebots im Sinne des § 246 (1) HGB dar und widerspricht anderseits der Forderung des § 297 Abs. 2 HGB und Art 16 Abs. 3 der 7. EG-Richtlinie zur Harmonisierung des Gesellschaftsrechtes in der Europäischen Union nach Darstellung eines den tatsächlichen Verhältnissen ansprechenden Bildes der Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund empfehlen sowohl der AKIWSG als auch der DSR de lege ferenda eine Abschaffung des § 248 (2) HGB,[84] wodurch immaterielle Vermögensgegenstände dieselben Aktivierungskriterien erfüllen müssten wie materielle: selbständige Verwertbarkeit und damit in der Regel Einzelveräußerbarkeit.[85] Die Abschaffung des § 248 (2) HGB und damit die Aktivierungsmöglichkeit von selbst erstellten immateriellen Werten stellt dabei keinen Verstoß gegen europäisches Recht dar, da nach der 4. EG-Richtlinie ein Mitgliedstaatenwahlrecht

83 Vgl. Küting/Ulrich, 2001, S. 953.
84 Vgl. AKIWSG, 2001, und DRS 12, Appendix A.
85 Vgl. AKIWSG, 2001, S. 995.

existiert.[86] Ferner wäre damit eine Angleichung an die internationalen Standards (IAS, US-GAAP) verbunden, in denen eine entsprechende Regelung nicht vorhanden ist.

Der AKIWSG macht darüber hinaus noch weitere de lege ferenda-Vorschläge zur Aktivierung von immateriellen Werten. So sollten Ausgaben für immaterielle Werte, die auch nach Abschaffung des § 248 (2) HGB nicht als Vermögensgegenstände bilanziert werden können, dahingehend überprüft werden, »ob sie unter den aktiven Rechnungsabgrenzungsposten zu bilanzieren sind«.[87] Aktive (transitorische) Rechnungsabgrenzungsposten sind nach § 250 (1) HGB Ausgaben vor dem Abschlussstichtag, die erst für eine bestimmte Zeit nach diesem Abschlussstichtag einen Aufwand darstellen. In EU-Richtlinien[88]-konformer Auslegung des § 250 (1) HGB ist dabei nicht nur auf vertraglich festgelegte Zusammenhänge zurückzugreifen, sondern auch auf mittelbare, statistisch verlässlich berechnete Zusammenhänge zwischen der betrachteten Ausgabe und ihrer späteren Erfolgswirkung.[89]

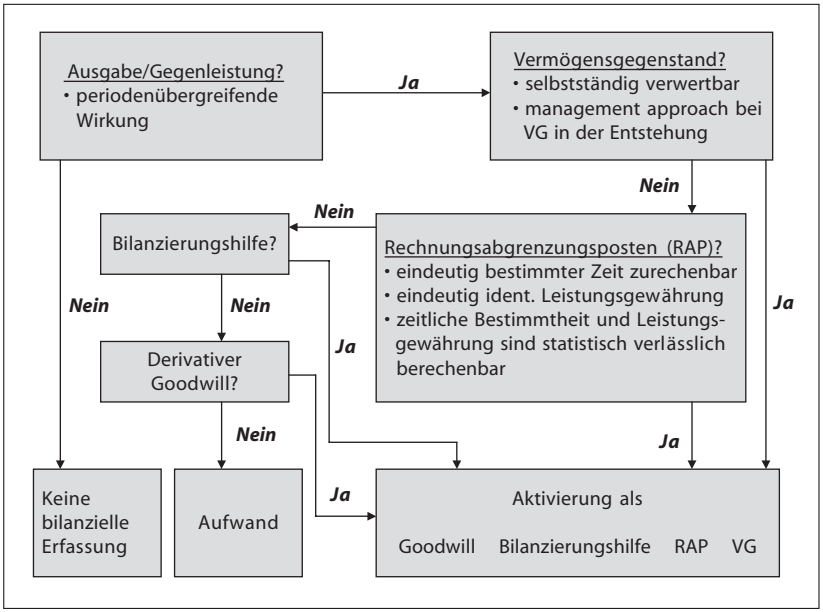
Sind auch die Kriterien eines aktiven Rechnungsabgrenzungspostens nicht erfüllt, so ist zu überprüfen, ob möglicherweise eine Aktivierung als Bilanzierungshilfe in Frage kommt. Das HGB verbindet mit dem Begriff der Bilanzierungshilfe explizit nur Ingangsetzungsaufwendungen (§ 269 HGB) und aktive latente Steuern (§ 274 [2] HGB). Aufgrund dieses sehr engen Verständnisses bleibt faktisch nur die Möglichkeit der Bilanzierung als Ingangsetzungsaufwendungen, bei denen allerdings sehr fraglich ist, ob sie überhaupt immaterielle Werte bilden. Eine Aktivierung als Bilanzierungshilfe dürfte insofern nur in Einzelfällen möglich sein.[90]

Letztlich bleibt gemäss AKIWSG noch die Bilanzierung als Goodwill. Weder nach DSR noch nach AKIWSG wird die Bilanzierungsmöglichkeit von originärem Goodwill gefordert, da die damit einhergehende Willkürfreiheit hinsichtlich dessen Wertes im Widerspruch zur abstrakten Bilanzierungsfähigkeit von Vermögenswerten steht. Weitgehend einheitlich wird in der Literatur das Verbot der erfolgsneutralen Verrechnung von derivativen Goodwills (§ 309 [1] Satz 3 HGB) gefordert. Ein solches Verbot stünde einerseits in Einklang mit internationalen Grundsätzen, andererseits entspräche es auch europarechtlichen Grundsätzen, da gemäß Art. 30 Abs. 2 der 7. EG-Richtlinie ein Mitgliedstaatenwahlrecht existiert. Ferner ist eine erfolgsneutrale Goodwillverrechnung nach DRS 4.28 ebenfalls untersagt. Abbildung 4.1 fasst die

86 Vgl. 4. EG-Richtlinie, Art. 9 bzw. 10 Buchstabe C Abs. 1 Nr. 2b.
87 AKIWSG, 2001, S. 995.
88 Hierbei handelt es sich um Art. 18 Satz 1 der 4. EG-Richtlinie.
89 Vgl. AKIWSG, 2001, S. 995.
90 Gem. Art. 37 Abs. 1 der 4. EG-Richtlinie ist allenfalls die Aktivierung von Forschungs- und Entwicklungskosten im Sinn einer Bilanzierungshilfe möglich.

vorgestellten de lege ferenda-Empfehlungen des AKIWSG nochmals komprimiert in Form eines Ablaufschemas zusammen.

Abbildung 4.1: Ablaufschema zur bilanziellen Erfassung immaterieller Werte



Quelle: AKIWSG, 2001, S. 994.

4.1.2 Weiterentwicklungen nach US-GAAP und IAS

2001 wurden die US-GAAP-Richtlinien zur Bilanzierung von immateriellen Vermögenswerten und des Goodwill umfassend überarbeitet und in den Standards SFAS 141 und 142 vollständig neu formuliert. Mit weiteren signifikanten Änderungen ist in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.[91]

91 Vgl. Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 141. Allerdings wurde im selben Jahr 2001 das Financial-Accounting-Standards-Board von der SEC beauftragt, Richtlinien für die Rechnungslegung immaterieller Vermögenswerte zu entwickeln. Ähnliche Projekte werden auch in Kanada und Australien verfolgt. Es ist damit im Bereich des Möglichen, dass in nicht allzu ferner Zukunft die fehlende Möglichkeit der finanztechnischen Bewertung von Humankapital, die als die bedeutendste Hürde für die Berücksichtigung des Personals in der Rechnungslegung gilt, der Vergangenheit angehören wird. Damit wäre Arbeit bzw. Personal nicht länger ein zu minimierender Kostenfaktor in der Gewinn- und Verlustrechnung, sondern eine Komponente des Vermögens. Die Bilanzierungsfähigkeit von Humankapital wäre dann faktisch in greifbarer Nähe; vgl. Wucknitz, 2002, S. 111.

Im Rahmen der IAS wurden vom IASB und vom FASB in den letzten Monaten erhebliche Veränderungen hinsichtlich der Bilanzierung von Goodwill diskutiert. Danach wird zukünftig auch nach IAS die planmäßige Abschreibungen auf erworbenen Goodwill zugunsten von außerplanmäßigen Abschreibungen auf Basis eines impairment-Tests analog US-GAAP aufgegeben. Ferner ist zu erwarten, dass auch nach IAS, wie nach US-GAAP, Kriterien festgelegt werden, um eine vom Goodwill separate Bilanzierung von aktivierungspflichtigen immateriellen Vermögenswerten zu ermöglichen. [92]

4.2 BERICHTERSTATTUNG

Auch unter Berücksichtigung der in Abschnitt 4.1 genannten Entwicklungstendenzen und Erweiterungen im Rahmen der klassischen Bilanzierung wäre die Bilanz allerdings nicht in der Lage, zahlreiche immaterielle Werttreiber des Unternehmens abzubilden. Im Rahmen des HGB wären beispielsweise umfangreiche Umgestaltungen des geltenden Bilanzrechts von Nöten, welche die Abweichung von zentralen Ansatzvoraussetzungen wie der handelsrechtlichen abstrakten Aktivierungsfähigkeit (selbstständige Verwertbarkeit) und dem Vorliegen des alleinigen wirtschaftlichen Eigentums tolerieren würden.[93] Insbesondere die bilanzielle Ansatzvoraussetzung »Vorliegen eines alleinigen wirtschaftlichen Eigentums« macht die Aktivierung von Humankapital regelmäßig unmöglich, da neben dem Unternehmen stets der Arbeitnehmer selbst einen Anspruch auf sein Wissen und seine Fähigkeiten besitzt. Wucknitz führt hierzu aus: »Da die Mitarbeiter dem Unternehmen nicht im rechtlichen Sinn gehören und von diesem nicht käuflich erworben wurden, sind sie nach deutschem Handelsrecht auch nicht als Vermögen des Unternehmens anzusehen.«[94]

Dies lässt sich wiederum am Beispiel von Profifußballvereinen verdeutlichen. Der Großteil des Vermögens eines Profifußballvereins wird durch Spielerwerte repräsentiert. Als Vermögen kann vom Verein allerdings lediglich die Lizenz auf deren »fußballerische Dienste« angesetzt werden – nicht jedoch die Spieler selbst.

Der damit einhergehende Änderungsbedarf im Regelwerk einerseits und die daraus resultierende Schwächung der klassischen bilanziellen Funktionen sowie

92 Vgl. Bruns/Thuy/Zeimes, 2003, S. 141.
93 Vgl. Kahre/Schwetje, 2003, S. 130 und zu wirtschaftlichem bzw. juristischem Anspruch Kap. 2.
94 Wucknitz, 2002, S. 108.

der Vertrauensverlust bei wesentlichen Informationsadressaten andererseits, könnten entsprechende Änderungen kaum rechtfertigen.

Dennoch ist die signifikante Bedeutung unbestritten, die der ausreichenden Versorgung mit Informationen zu immateriellen Vermögenswerten zukommt. Mit zunehmender Quantität und Qualität von relevanten Informationen werden Informationsasymmetrien zwischen den Marktteilnehmern reduziert und damit Transaktionskosten abgebaut. Dies führt im Sinne der Principal-Agent-Theorie zu einer effizienteren Kapitalallokation.[95]

Einen möglichen Ausweg aus dem dargestellten Dilemma stellt die Berichterstattung dar. Hier können Unternehmen über entsprechende Sachverhalte berichten, ohne den restriktiven Anforderungen der Rechnungslegung genügen zu müssen.[96] Bereits 1994 wurde vom American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) der Bedarf an einer Weiterentwicklung insbesondere der externen Berichterstattung festgestellt.[97] Die explizite Forderung nach zusätzlichen Informationen über immaterielle Werte als Teil eines über das konventionelle Financial Reporting hinausgehende Business Reporting liegt dem darauf aufbauenden Bericht des Financial Accounting Standards Board aus dem Jahr 2001 zugrunde.[98]

Auf europäischer Ebene wurde mit der am 6.5.2003 vom Ministerrat der EU verabschiedeten Modernisierungsrichtlinie zur 4. und 7. EU-Richtlinie (europäische Bilanzrichtlinien) Einfluss auf die Berichterstattung der Unternehmen genommen. Sie regelt die (Konzern-)Lageberichterstattung neu und ist umsetzungspflichtig.[99] Artikel 1 der Modernisierungsrichtlinie ändert Artikel 46 der 4. EG-Richtlinie dahingehend, dass eine Ausdehnung der Informationspflichten um nicht finanzielle Indikatoren für den Fall gefordert wird, dass »dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft erforderlich ist«.[100] Sind die entsprechenden Informationen entscheidungsrelevant, so wird explizit die Analyse von Umwelt- und Arbeitnehmerbelangen gefordert. Zur Umsetzung dieser Anforderungen der Modernisierungsrichtlinie spricht der DSR im Entwurf des DRS 20 (E-DRS 20) Empfehlungen aus, die das intellektuelle Kapital des Konzerns betreffen.[101] So wird beispielsweise empfohlen, »beim Humankapital Angaben zu

95 Vgl. zur Principal-Agent-Theorie im Kontext der externen Rechnungslegung z. B. Ballwieser, 1985.
96 Hierbei stellt sich natürlich unmittelbar die Frage, wie viel Nutzen solche zusätzlichen Informationen bringen, wenn sie mehr oder minder willkürlich vom Unternehmen bereitgestellt werden können.
97 Vgl. American Institute of Certified Public Accountants, 1994.
98 Vgl. Financial Accounting Standards Board, 2001.
99 Die Modernisierungsrichtlinie lässt sich in umsetzungspflichtige Bereiche und in Bereiche einteilen, für die Umsetzungswahlrechte seitens der Mitgliedstaaten bestehen; vgl. Kirsch/Scheele, 2004, S. 4.
100 Europäische Union, 2003, Fn. 1, Art. 1 Nr. 14; vgl. auch Kirsch/Scheele, 2004, S. 5.
101 Vgl. E-DRS 20, Tz. 118-122.

Fluktuationen, Mitarbeiterqualifikation, Weiterbildungsaufwendungen pro Mitarbeiter, Entlohnungssystemen und Vergütungsregelungen sowie wesentliche Änderungen der tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu machen«.[102]

Darüber hinaus empfiehlt das Deutsche Rechnungslegungs Standard Committee (DRSC) im DRS 12 Tz. 33 zur Behandlung immaterieller Vermögenswerte des Anlagevermögens Aufwendungen für immaterielle Vermögenswerte, die nicht aktiviert wurden, im Konzernlagebericht zu behandeln. Ferner wird auch hier »eine Berichterstattung über das intellektuelle Kapital empfohlen«.[103] Als Klassifikationsschema des intellektuellen Kapitals wird mit DRS 12 Tz. 34 dem Vorschlag des AKIWSG (vgl. Abb. 2.1) gefolgt. Bei strenger Auslegung der handelsrechtlichen Vorschriften unter Heranziehung der berufsständischen Verlautbarungen lässt sich, aufgrund der besonderen Relevanz der immateriellen Vermögenswerte für den vergangenen wie auch für den zukünftigen Unternehmenserfolg, eine Pflicht zur Berichterstattung der immateriellen, nicht aktivierbaren Werte als Teil des Lageberichts ableiten.[104] Gemäß § 289 (2) Nr. 3 HGB ist die Berichterstattung durch das Einbeziehungsgebot von Forschung und Entwicklung in den Lagebericht über das unternehmensspezifische Innovationspotenzial bereits handelsrechtlich kodifiziert.[105]

Auch eine von der SEC zum Zwecke der Beurteilung der Informationssituation von Investoren ins Leben gerufene Task Force empfiehlt die Entwicklung von Rahmenbedingungen für eine neue, ergänzende Berichterstattung unter anderem mit einem Schwerpunkt auf Intangibles.[106] Dabei setzt diese Task Force auf die Bereitstellung freiwilliger Informationen durch Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. Den Kritikern von freiwilligen Informationen hält sie entgegen: »However, we believe that market forces will penalize companies that provide inadequate information in their peers.«[107]

Bislang allerdings führte der Wettbewerbsdruck auf den Kapitalmärkten zu keiner hinreichenden Berichterstattung. Es ist bislang (noch) keine unternehmensübergreifende einheitliche Intensität oder Gestaltung der Berichterstattung zu beobachten, welche dem Anspruch der intersubjektiven Vergleichbarkeit finanzieller Informationen genüge täte.[108]

102 E-DRS 20, Tz. 122.
103 DRS 12 Tz. 33.; vgl. auch AKIWSG, 2003, S. 1233.
104 Vgl. Haller/Dietrich, 2001, S. 1048.
105 Vgl. Kahre/Schwetje, 2003, S. 126.
106 Vgl. SEC Task Force, 2001.
107 SEC Task Force, 2001, S. 2 f.
108 Vgl. Kahre/Schwetje, 2003, S. 126.

Zumeist werden von Unternehmen, wenn überhaupt, allgemeine Äußerungen und Beschreibungen publiziert, die sich auf rein verbale Ausführungen stützen. Mit darüber hinausgehenden Informationen in der Berichterstattung konnten sich demgegenüber lediglich einige wenige Unternehmen auszeichnen.

Im Folgenden werden einzelne Publikationsformen zur Darstellung immaterieller Vermögenswerte vorgestellt, die sich in der Praxis und Wissenschaft entwickelt haben bzw. sich zu entwickeln beginnen. An dieser Stelle wird lediglich auf Berichte eingegangen, die sich der personellen Vermögensaufstellung widmen (Humankapitalberichte) und die sich grundsätzlich in die drei Arten Personalbericht, Personalwertbericht und Personalbilanz aufteilen lassen.[109]

4.2.1 Personalbericht

Der Personalbericht stellt insofern die einfachste Form der Humankapital-Berichterstattung dar, als er überwiegend qualitative Informationen enthält. Auf diese Art und Weise werden in schriftlicher Form der Bereich Personal und ausgewählte Aktivitäten des Personalmanagements beschrieben.[110] Der hohe Anteil an rein verbalen Ausführungen wird um einige Schlüsselmessgrößen wie Personalstand, Personalstruktur und Personalaufwand ergänzt; die qualitativen Informationen dominieren jedoch eindeutig. Es werden keine Aussagen bzw. Angaben über den monetären Wert des Humankapitals gemacht. Ferner werden die komplexen Zusammenhänge zwischen einzelnen Informationselementen lückenhaft, unregelmäßig oder überhaupt nicht abgebildet.[111] Auch die Ursache-Wirkungsbeziehung zwischen Humankapital und dem Marktwert des jeweils berichtenden Unternehmens wird nicht dargelegt.

Obwohl gesetzlich nicht vorgeschrieben, findet diese Art der qualitativen Berichterstattung seit Ende der 90er Jahre insbesondere in Deutschland zunehmende Verbreitung. Der Großteil der im Dax 30 enthaltenen Unternehmen veröffentlicht regelmäßig entsprechende Berichte (z. B. Deutsche Telekom, BASF, Metro, Siemens, Adidas-Salomon).

Seit 2000 erscheint beispielsweise der Siemens-Sozialbericht »Corporate-Citizenship-Report«[112] jährlich mit folgenden Berichtskomponenten: 1. Siemens, 2. Aus-

109 Diese Einteilung folgt Wucknitz, 2002, S. 97.
110 Vgl. ebenda, S. 97 f.
111 Vgl. Kahre/Schwetje, 2003, S. 126.
112 Seit 2002 wird der Siemens-Sozialbericht »Corporate Responsibility Report« genannt. Der »Corporate Responsibility Report 2002« sowie der »Corporate Responsibility Report 2003« können abgerufen werden unter: http://www.siemens.com/index.jsp?sdc_p=pfs6n1031323d1031499cmut4o1031323l0.

und Weiterbildung, 3. Diversity, 4. Dialog, 5. Wissenschaft und Bildung, 6. Soziales Anliegen, 7. Kunst und Kultur. Hier werden in überwiegend verbaler Form Angaben zu den einzelnen Bereichen gemacht. Nachfolgendes Zitat liefert einen **Auszug** aus dem **Siemens-Sozialbericht** über den Teilbereich *Weiterbildung*, der die Betonung qualitativer Informationen verdeutlicht.

> *»In einer sich wandelnden Arbeitswelt sind ständig neue Denk- und Handlungsweisen gefragt. Häufig wechselnde Anforderungen lösen das lebenslange Arbeiten im einmal erlernten Beruf ab. Dies fordert von jedem Mitarbeiter, seine Fähigkeiten und Kenntnisse laufend den Erfordernissen anzupassen, was auch bedeutet, eigenverantwortlich und selbstständig für die eigene Fortbildung zu sorgen. Neben der breiten fachlichen Qualifikation stehen dabei so genannte Schlüsselqualifikationen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, unternehmerisches Denken und Handeln in Prozessen, die effiziente Nutzung der elektronischen Medien und internationale Zusammenarbeit im Vordergrund. Ein wesentlicher Partner für die Qualifizierung im Unternehmen ist unsere Geschäftseinheit Siemens Qualification and Training (SQT), die Niederlassungen in vier Ländern (China, USA, Portugal und Frankreich) betreibt. Mehr als 100.000 Teilnehmer besuchten im vergangenen Geschäftsjahr die Seminare von SQT, beispielsweise zu internationalen Business Skills, Multimediaapplikationen, Führungskompetenz und Methodenkenntnissen. Daneben bieten die Siemens-Regionalgesellschaften und -Bereiche in allen Ländern auch eigene Seminare an, die ihren speziellen Bedürfnissen entsprechen.«* [113]

Aufgrund fehlender Standardisierung hinsichtlich der Inhalte, dems Fokus und der Formatierung unterscheiden sich die Berichte der einzelnen Unternehmen allerdings zum Teil erheblich.[114]

4.2.2 Personalwertbericht

Der Personalwertbericht enthält sowohl qualitative als auch quantitative Messgrößen zum Personalwert und Humankapital. Grundlage hierfür sind sog. Indikatormodel-

113 Siemens, 2001, S. 12 f. Der gesamte Siemens-Sozialbericht kann abgerufen werden unter: http://www.siemens.com/Daten/siecom/HQ/CC/Internet/About_Us/WORKAREA/about_ed/templatedata/Deutsch/file/binary/corp_cit_report_2001_de_1037233.pdf.

114 Vgl. Wucknitz, 2002, S. 97.

le, die verschiedene Kennzahlen zu aussagekräftigen Indikatoren verbinden. Hierdurch wird eine Quantifizierung der Berichterstattung von Sachverhalten ermöglicht, die bislang nicht monetär gemessen werden können.[115] Der Fokus dieser Art der Berichterstattung liegt auf dem Nutzen, den das Personal des Unternehmens aktuell repräsentiert, und nicht, wie beim Personalbericht, auf dem Personalmanagement und seinen Kernaktivitäten.[116] Am Markt haben sich für ein derartiges erweitertes Berichtswesen die Begriffe »Intellectual Property Statement« bzw. »Intellectual Capital Statement« oder »Intellectual Capital Report« durchgesetzt.[117]

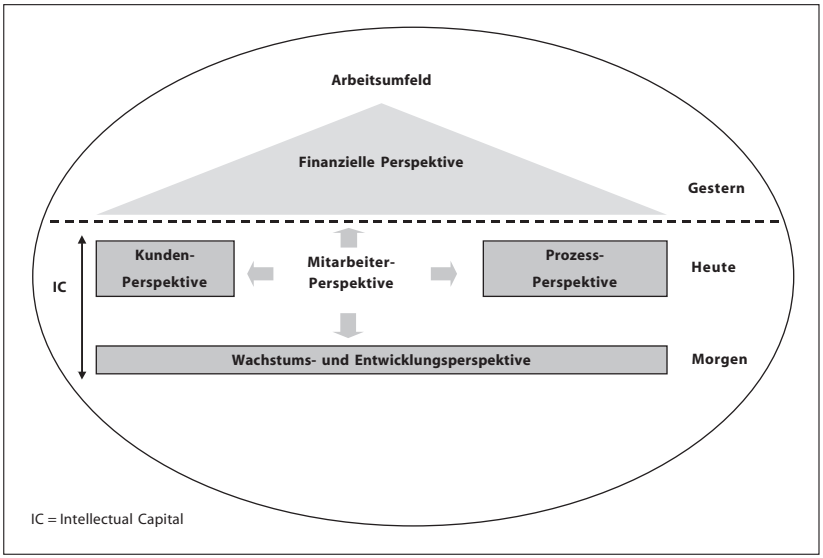
Während der Personalbericht wie beschrieben seit einigen Jahren insbesondere in Deutschland Anwendung findet, sind die Publikationsbeispiele eines Personalwertberichts vornehmlich im US-amerikanischen und im skandinavischen Raum, vor allem in Schweden und Dänemark zu finden.

Als elementarer Vorreiter dieser Form der Berichterstattung gilt das schwedische Versicherungs- und Finanzdienstleistungsunternehmen Skandia mit seinem »Intellectual Capital Report«. 1991 etablierte Skandia einen separaten Funktionsbereich für intellektuelles Kapital mit dem Ziel, durch eine interne Messung und Steuerung der immateriellen Werte eine Wertsteigerung zu erreichen. Über die Ergebnisse dieser Maßnahmen wurde seit 1995 ergänzend zum Jahresabschluss auch extern berichtet.[118] 1998 erschien dann erstmals als eigenständige Publikation der Intellectual Capital Report. Darin erfährt das Element »Humankapital« zentrale Bedeutung. Diese Bedeutung wird damit begründet, dass Mitarbeiter mit ihren Fertigkeiten, ihrer Expertise und Motivation die Erreichung aller anderen Unternehmensziele signifikant beeinflussen.[119] Diese Einschätzung wird auch über den Skandia Navigator vermittelt, der für die quantitative Berichterstattung geschaffen wurde (vgl. Abb. 4.2).

Bestätigt wird die zentrale Rolle des Humankapitals durch eine Untersuchung der Unternehmensberatung Boston Consulting Group, die nachwies, »dass die Investition in Humankapital unmittelbar zur Steigerung des Shareholder Values beiträgt«.[120]

115 Vgl. AKIWSG, 2003, S. 1234.
116 Vgl. Wucknitz, 2002, S. 100.
117 Zu den Begriffen vgl. z. B. Maul/Menninger, 2000, S. 529 oder AKIWSG, 2003, S. 1234 oder Edvinsson/Brünig, 2000.
118 Vgl. Edvinsson/Brünig, 2000, S. 36.
119 Vgl. ebenda, S. 59.
120 Financial Times Deutschland, 2003, S. 33.

Abbildung 4.2: Der Skandia Navigator



Quelle: In Anlehnung an Skandia, 1998, S. 5.

Im deutschsprachigen Raum wird die »Wissensbilanz« der größten Forschungsorganisation Österreichs, dem Austrian Research Center Seibersdorf, die zur aussagekräftigen Darstellung ihrer eigenen Vermögensverhältnisse entwickelt wurde, zunehmend als Referenzmodell für die Berichterstattung über immaterielle Werte herangezogen. Die Kennzahlen der Wissensbilanz des Austrian Research Centers aus dem Jahre 2002 sind dabei folgendermaßen eingeteilt: Humankapital, Strukturkapital, Beziehungskapital, Kernprozesse und Ergebnisse.[121] In Tabelle 4.1 ist der Bereich Humankapital abgebildet.

121 Vgl. Austrian Research Center Seibersdorf, 2002, S. 18 f.

Tabelle 4.1: Humankapitalkennzahlen innerhalb der Wissensbilanz

HUMANKAPITAL	1999	2000	2001	2002
Human Resources				
Anzahl der MA (Vollzeitäquivalent)	476	504	370,8	376,5
Anzahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (wM)	210	228	215	217
Zugänge MitarbeiterInnen gesamt	62	2	47	50
wissenschaftliche MitarbeiterInnen	31	61	26	32
Fluktuation MitarbeiterInnen gesamt (in %)	11,7	14,9	10,9	9,6
Abgänge MitarbeiterInnen gesamt	56	72	42	38
wissenschaftliche MitarbeiterInnen gesamt	30	44	19	21
davon im Alter von 25 – 35 Jahren	40	55	26	33
innerhalb von zwei Jahren (in %)	17	36	80	57
davon im Alter von 35 -59 Jahren (in %)	37	43	68	48
davon Pensionierung (in %)	23	2	5	10
Pensionierungen gesamt	17	2	2	7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit gesamt (in Jahren)	12	11,7	11,3	12
Anteil wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (in %)	44	45,3	56	55,1
Personalaufwand am Gesamtaufwand (in %)			45	44,97
Frauenanteil (in %)			22	23
Frauenanteil wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (in %)			13	14
Frauenanteil in Führungspositionen (in %)			2,6	2,7
Anteil der Wissensdisziplinen (nach Studium)			13	13
Anteil der MitarbeiterInnen mit Mehrfachabschlüssen (in % der wM)			5,6	9,2
Aufwand für die Personalentwicklung in (1000)	180	228	382	33
Mitarbeiterzufriedenheit (Notendurchschnitt 1 bis 5)			2,27	
Weiterbildung				
Weiterbildungstage pro MitarbeiterIn gesamt	3,55	5,62	5,19	4,4
Kommunikation &Management	1,4	1,68	2,12	2
Computer Literacy	0,45	0,92	0.78	0,25
fachlich	1,7	3,02	2,29	2,15

Quelle: Austrian Research Center Seibersdorf, 2002, S. 18.

Ebenfalls auf Basis eines Indikatormodells hat der AKIWSG einen Vorschlag zur freiwilligen Berichterstattung über immaterielle Werte im Rahmen des Lageberichts unterbreitet. Dieser orientiert sich an der von ihm entwickelten Einteilung der immateriellen Werte (vgl. Abb. 2.1).[122] Auch für dieses Publikationsmodell wird der Bereich Humankapital in der folgenden Abbildung dargestellt.

122 Vgl. AKIWSG, 2003, S. 1236 ff.

Tabelle 4.2: Abbildung des Humankapitals innerhalb des Berichtsvorschlags des AKIWSG

Indikator	Erläuterung/Differenzierung
Altersstruktur der Mitarbeiter	Klassifizierung nach Altersgruppen (in Jahren): |<25| |25-39| |40-54| |>54|
Unternehmenszugehörigkeit	Klassifizierung nach Zugehörigkeitsdauer (nach Jahren): |<5| |5-15| |>15|
Fluktuation	Zahl der Mitarbeiter, die in der Berichtsperiode das Unternehmen verließen, im Verhältnis zu Gesamtmitarbeiterzahl
Mitarbeiterqualifikation	Einteilung in % der Gesamtmitarbeiterzahl: – Lehre/Ausbildung im Haus bzw. bei einem anderen Unternehmen – Hochschulabschluss (Letztlich jedoch management approach, d.h. unternehmens- oder branchenindividuelle Auflistung von Abschlüssen; z.B. Sparkassenakademie, Bankakademie, etc. bei Kreditinstituten)
Weiterbildung	– Angabe der Ausgaben (pro Mitarbeiter) – Angabe der Weiterbildungstage (pro Mitarbeiter)
Mitarbeiterzufriedenheit	Wichtig ist insbesondere die Angabe und Erläuterung der Methode, auf deren Basis die Mitarbeiterzufriedenheit ermittelt wurde.
Fehlzeiten	Angabe der Tage pro Mitarbeiter
Wertbeitrag	Explizit berechnet als (Wertschöpfung pro Mitarbeiter – Personalkosten pro Mitarbeiter) x Mitarbeiterzahl

Quelle: AKIWSG, 2003, S. 1236.

Wesentlich für diese Art der Berichterstattung ist, dass verschiedene Sachverhalte quantitativ dargestellt, jedoch nicht absolut bewertet werden. Vielmehr obliegt es den Adressaten, die entsprechenden Daten aufzunehmen und auf Basis ihres Informationsstands zu interpretieren, also eine Kausalitätsbeziehung abzuleiten. Ferner sollten einzelne Messgrößen nicht überbewertet bzw. überinterpretiert werden, denn »zu viele Annahmen, Jahreseinflüsse und Beziehungen prägen das jeweilige Ergebnis«.[123] Sehr viel aussagekräftiger für die Adressaten sind die Angaben zur Wertentwicklung, d. h. der Vergleich zum Vorjahr, der Trend über die letzten Jahre, Wachstumsraten, etc. Aufgrund fehlender Standardisierung können allerdings auch hier brancheninterne Vergleiche nicht ohne weiteres vorgenommen werden.

123 Wucknitz, 2002, S. 107.

4.2.3 Personalbilanz

Während im Personalwertbericht eine Vielzahl unterschiedlicher Dimensionen, wie Jahre, Stückzahl, etc. Anwendung finden (vgl. z. B. Abb. 4.2), ist für die Bilanzierung von Personal bzw. Humankapital die Kenntnis und Aufschlüsselung des Zusammenhangs von Unternehmenserfolg und Humankapital notwendig, d. h. es müssen Beziehungen in der gleichen Messdimension nachgewiesen werden.[124] Der Unternehmenserfolg wird im Rahmen des traditionellen kaufmännischen Rechnungswesens in monetären (Geld-)Einheiten gemessen. Damit muss auch die Humanvermögensrechnung in dieser monetären Dimension abgebildet werden können, um den Personalbereich in der Bilanz darstellen zu können. Um Humankapital in Geldeinheiten abzubilden, muss es bewertet werden. Durch diese Bewertung erhält die Bilanz eine Art absoluten Charakter der subjektive Interpretationen weitgehend unterbindet. Während im Personalwertbericht eine ältere oder jüngere Altersstruktur der Mitarbeiter nie per se gut oder schlecht sein kann, ist im Rahmen der Personalbilanz diejenige Struktur als besser anzusehen, die letztlich zu einem höheren monetären Wert des Unternehmens führt.[125]

Eine Personalbilanz enthält auf der Aktivseite das personelle Vermögen, während sich auf der Passivseite die personellen Verbindlichkeiten befinden. So muss die Personalbilanz, im Gegensatz zum Personalwertbericht, nicht nur die einzelnen Werte auflisten, sondern das personelle Vermögen mit den personellen Verbindlichkeiten des Unternehmens abgleichen (Beziehung zwischen Aktiva und Passiva herstellen).

Wucknitz (2002) macht hierzu einige Vorschläge. Er identifiziert zeitraumbezogene Bilanzpositionen, die mit passenden Diskontierungssätzen auf den Bilanzstichtag abzuzinsen sind. Für Arbeitsmittelverbindlichkeiten (Arbeitsraum, Arbeitsmaterial, etc.) eignen sich hierzu beispielsweise zugehörige Inflationsraten. Ferner entwickelt Wucknitz eine Aufstellung von Positionen für beide Bilanzseiten mit Hinweisen zur Abgrenzung und Bewertung. In Abb. 4.3 ist diese Bilanzaufstellung graphisch dargestellt.[126]

124 Vgl. ebenda S. 107.

125 Hierzu können beispielsweise die Entgeltverbindlichkeiten, Pensionsverbindlichkeiten, etc. gegen die Wertschöpfungen des Personals aufgerechnet werden.

126 Die den einzelnen Bilanzpositionen zugehörigen Diskontsätze können Wucknitz, 2002, S. 113-115 entnommen werden.

Abbildung 4.3: Die Personalbilanz

Personelles Vermögen	**Personelle Verbindlichkeiten**
1. Flexibles Wissensvermögen (Verkauf von Lizenzen, etc.) 2. Personengebundenes Wissensvermögen (Verkauf von Büchern, etc.) 3. Beziehungsvermögen (Exklusiv-Lieferverträge, etc.) 4. Leistungsvermögen 5. Ausgründungsvermögen (Outsourcingpotenzial) 6. Sonstiges personelles Vermögen	*Sichere personelle Verbindlichkeiten* 1. Entgeltverbindlichkeiten 2. Honorarverbindlichkeiten 3. Pensionsverbindlichkeiten 4. Fürsorgeverbindlichkeiten (Betriebskindergarten, etc.) 5. Arbeitsmittelverbindlichkeiten (Arbeitsraum, etc.) *Ungewisse personelle Verbindlichkeiten* 6. Arbeitsrechtsverbindlichkeiten (Abfindungszahlungen, etc.) 7. Krankheitsverbindlichkeiten (Gehaltsfortzahlungen, etc.) 8. Fluktuationsverbindlichkeiten **9. Schlechtleistungsverbindlichkeiten (Reparaturleistungen, etc.)**
Personelles Gesamtvermögen	**Personelle Gesamtverbindlichkeiten**

Quelle: In Anlehnung an Wucknitz, 2002, S. 113 ff.

Diese Art der personellen Vermögensaufstellung wird in Deutschland in dieser oder in ähnlicher Form wohl erst in einigen Jahren Anwendung finden. Dies ist auch abhängig vom Ausgang der in Fußnote 91 dargestellten internationalen Projekte zur Weiterentwicklung der Rechnungslegung von immateriellen Werten.[127] Eine ähnliche Objektivität wie bei der Bilanzierung von materiellen Werten ist allerdings bei Personalbilanzen aufgrund des Separationsproblems[128] nicht zu erwarten. Auch vor dem Hintergrund der unternehmerischen Machbarkeit bzw. diverser unternehmerischer Offenlegungshürden[129] deutet sich bislang eine Entwicklung an, die auf die beiden erstgenannten Publikationsformen abstellt.

Eine Vorreiterrolle im Bezug auf die Berichterstattung über immaterielle Vermögenswerte bzw. Humankapital nimmt die deutsche Rechnungslegung mit dem DRS 12 bzw. E-DRS 20 ein, in denen Empfehlungen hinsichtlich einer Humankapi-

127 Vgl. Wucknitz, 2002, S. 116.

128 Unter dem Separationsproblem wird das Problem verstanden, Wertbeiträge einzelnen Vermögenskomponenten zuzurechnen.

129 Hierunter ist beispielsweise die Beeinträchtigung der Wettbewerbsposition aufgrund der Offenlegung unternehmenssensibler Informationen zu verstehen ; vgl. AKIWSG, 2003, S. 1237.

tal-Berichterstattung formuliert sind. Vergleichbare Regelungen sind weder in den Vorschriften der US-GAAP noch der IAS zu finden.[130] Aufgrund der unternehmensspezifischen Charakteristika von Humankapital können sinnvolle Vorschriften nur allgemeine Rahmenbedingungen zur Berichterstattung vorgeben, die den Unternehmen genügend Flexibilität gewähren. Diese Flexibilität darf andererseits nicht die Vergleichbarkeit der Berichte untergraben.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung immaterieller Werte kann davon ausgegangen werden, dass Humankapitalberichte in naher Zukunft von Unternehmensstakeholdern gefordert werden. Welche Form diese Berichte jedoch annehmen und ob sie eher auf freiwilliger Basis oder gesetzlich verpflichtend publiziert werden, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.

130 In IAS 1.9 wird lediglich die Möglichkeit geschaffen, freiwillig ergänzende Berichtsinstrumente wie z. B. Wertschöpfungsrechnungen oder Umweltberichte zu veröffentlichen; vgl. Kirsch/Scheele, 2004, S. 3.

5 BEWERTUNG VON HUMANKAPITAL IM RAHMEN DER UNTERNEHMENSBEWERTUNG

5.1 GRUNDSÄTZLICHE ASPEKTE

Würden alle Werte eines Unternehmens vollständig und der Höhe nach korrekt in einer Bilanz abgebildet werden, so gäbe es keine Existenzberechtigung für Unternehmensbewertungen und den sie ausführenden Institutionen, wie Investmentbanken, etc. Der »wahre« Wert eines Unternehmens könnte jederzeit und ohne großen Aufwand an seinem Buchwert in der Bilanz abgelesen werden.[131] Dass dies gerade nicht der Fall ist, wurde in den vorangestellten Kapiteln aufgezeigt. Es finden insbesondere immaterielle Werte und unter ihnen vor allem das Humankapital nur unzureichende Berücksichtigung in der Bilanz, was zu teilweise eklatanten Abweichungen von Buch- und Marktwert führt (vgl. Abb. 3.5). Dies wirft unmittelbar die Frage auf, wie Humankapital im Rahmen von Unternehmensbewertungen behandelt wird.

Die Relevanz von Humankapital für den Unternehmenswert wurde in zahlreichen, wenngleich auch spezifischen Fällen empirisch nachgewiesen und diskutiert.[132] So wies Cascio (1995) eine negative Korrelation zwischen Personalentlassungen und Börsenkurs nach. Bilmes (1996) identifizierte eine hohe Korrelation zwischen Investitionen in »Weiterbildung der Mitarbeiter und Intrapreneuring-Programmen und eine Verbesserung der Aktionärsrendite«.[133] Huselid (1995), als einer der Vorreiter auf diesem Gebiet, zeigte, dass Unternehmen, die aktives Personal- bzw. Humankapitalmanagement betreiben, geringere Fluktuation und einen höheren Börsenwertfaktor erzielten.[134]

Die Aufgabe, diesen auf Humankapital zurückzuführenden Mehrwert quantitativ zu messen und auszudrücken, kommt der Humankapitalbewertung zu. Die Anlässe einer solchen Humankapitalbewertung können hierbei ganz verschieden sein: Wucknitz (2002) unterscheidet grundsätzlich zwischen regelmäßig wiederkehren-

131 An dieser Stelle wird von unterschiedlichen Bewertungsverfahren abstrahiert und auf das Substanzwertverfahren abgestellt.
132 Vgl. Jäger, 2002, S. 16.
133 Zitiert nach Jäger, 2002, S. 17.
134 Weitere empirische Studien zu diesem Thema wurden veröffentlicht von Wellbourne/Andrews (1996) oder Bühner (1997).

den und einmaligen Bewertungsanlässen.[135] Zu den einmaligen Anlässen zählen Fusionen, Beteiligungen, Übernahmen (due diligence); Börsengänge oder Liquidationen, wiederkehrende Anlässe können in der (freiwilligen) Berichterstattung[136] für die Anspruchsgruppen des Unternehmens, beispielsweise in Form eines Nachhaltigkeitsberichts, oder in Unternehmensratings gesehen werden.

Die Bewertung von Humankapital kann grundsätzlich aus der Perspektive des Individuums oder aus der Perspektive des Unternehmens erfolgen. Mit diesen unterschiedlichen Betrachtungsweisen verändert sich auch der Wert des zu bewertenden Humankapitals, da er kein allgemeingültiges Datum darstellt, sondern vom Nutzen des jeweiligen Adressaten abhängt. Je nachdem welche Perspektive gewählt wird, kann dasselbe Bewertungsobjekt somit unterschiedliche Werte annehmen.[137] Während bei der Bewertung aus der Individualperspektive die im Laufe eines Menschenlebens erzielbaren Einkommen den Kosten aus Bildung und Erziehung gegenüber gestellt werden, ist aus Unternehmenssicht der Wert des Humankapitals an dessen Verwendung und Verweildauer im Unternehmen geknüpft.

In den folgenden Bewertungsansätzen wird auf die Unternehmensperspektive abgestellt.

5.2 BEWERTUNGSANSÄTZE

In der Literatur lässt sich eine Vielzahl von Verfahren zur monetären Bewertung von immateriellen Vermögenswerten bzw. von Humankapital finden. Grundsätzlich kann zwischen drei methodisch unterschiedlichen Ansätzen unterschieden werden

- Marktwertorientierte Verfahren
- Kostenorientierte Verfahren
- Ertragsorientierte Verfahren.[138]

Darüber hinaus existieren weitere Ansätze, die sich nicht unmittelbar einer der o. g. Gruppen zuordnen lassen bzw. die als Mischformen/Hybridformen in der Praxis vor-

135 Vgl. Wucknitz, 2002, S. 85.

136 An dieser Stelle ist anzumerken, dass die hier genannte Berichterstattung Bewertungen in dem Sinne enthalten muss, dass sie Vermögenskomponenten monetäre Werte zuordnet, wie beispielsweise im Falle der zuvor erörterten Personalbilanz. Andernfalls kann nicht von Bewertung im Sinne der klassischen Unternehmensbewertung gesprochen werden.

137 Vgl. Persch, 2003, S. 34.

138 Vgl. beispielsweise Nestler, 2003, S.72 oder Smith/Parr, 2000, S. 163 ff.

zufinden sind. Im Folgenden werden die gängigsten Bewertungsansätze kurz vorgestellt, um sie anschließend einer kritischen Würdigung zu unterziehen.[139]

5.2.1 Marktorientierte Bewertungsansätze

Bei dieser Art von Bewertungsansätzen werden auf Basis tatsächlicher, am Markt beobachteter- und erzielbarer Preise Anhaltspunkte für den Wert des betreffenden Vermögensgegenstandes abgeleitet. Hierdurch wird ein höchstmögliches Maß an Objektivität gewährleistet, da sich die Wertschätzungen aus den Angebots-Nachfrage-Konstellationen der Marktteilnehmer ergeben. Problematisch ist bei dieser Methode, dass aufgrund zusätzlicher rechtlicher sowie moralischer Bedingungen, denen der Handel mit der »Ware Mensch« unterliegt[140], für ein Grossteil von humanen bzw. menschlichen Vermögenswerten überhaupt keine Märkte existieren. Dasselbe gilt für weniger marktgängige Produkte, wie z. B. Kundenstämme, selbst erstellte Datenbanken, etc. Vor diesem Hintergrund sind marktwertorientierte Verfahren in ihrer reinen Form in der Praxis meistens gar nicht anwendbar.[141]

Eine Möglichkeit, Marktdaten auch in die Bewertung von Humankapital fließen zu lassen, ist der Umweg über die sog. Lizenzpreisanalogie. Hierbei wird nicht das Recht am eigentlichen Vermögensgegenstand an sich, sondern an dessen wirtschaftlicher Ertragskraft erworben und in Form einer Lizenz verbrieft. Beispiele für in diesem Sinne gut funktionierende Humankapitalmärkte sind insbesondere im Bereich des Profisports zu finden. Hier stellen Ablösesummen bei Spielertransfers die Anschaffungskosten des Humankapitals dar, das seinerseits wiederum für die Generierung zukünftiger Cash Flows mitverantwortlich ist.[142]

Abseits der Transfermärkte im Profisport findet auch auf den Kapitalmärkten Humankapital seine Berücksichtigung. Jede Transaktion von Unternehmen bzw. Unternehmensanteilen beinhaltet stets auch Humankapitaltransaktionen. Diese Humankapitaltransaktionen müssen zum Zwecke einer exakten Unternehmensbewertung berücksichtigt werden und können mittels sog. deduktiv-summarischer

139 Auf die Vorstellung des Realoptionsansatzes zur Bewertung von Humankapital muss im Folgenden aus Platzgründen verzichtet werden. Für einen grundsätzlichen Überblick zum Realoptionsverfahren vgl. z. B. Copeland/Antikarov, 2002; für einen realoptionsbasierten Ansatz zur Bewertung von Humankapital vgl. Persch, 2003, S. 176 ff.

140 So kann beispielsweise kein Eigentum an Menschen erworben werden.

141 Vgl. Nestler, 2003, S. 73.

142 An dieser Stelle wird die in Kap. 2.2 angesprochene Problematik der Terminologie besonders augenfällig. Als Mittelverwendungsposition auf der Aktivseite müsste hier vielmehr vom Vermögensgegenstand Humanvermögen und nicht von Humankapital gesprochen werden.

Bewertungsansätze quantifiziert werden.[143] Als deduktiv-summarisch werden die Verfahren deshalb bezeichnet, weil sie zwar eine gedankliche, nicht jedoch eine faktische Ableitung der Einzelwerte aus dem Gesamtwert des immateriellen Vermögens vollziehen und deshalb eine Aufteilung des Gesamtwertes auf Einzelwerte nicht stattfindet.[144] Beispiele für deduktiv-summarische Ansätze sind Marktwert-Buchwert-Relationen, Tobins q sowie der Calculated Intangible Value.

5.2.1.1 Marktwert-Buchwert-Relationen

Stark vereinfacht dargestellt, kann die Gesamtsumme der immateriellen Werte durch die Differenz zwischen deren Marktwert und Buchwert dargestellt werden. Problematisch an dieser Regel ist, dass sie aufgrund eventuell vorhandener stiller Reserven in Bezug auf das materielle Vermögen zu sehr ungenauen Resultaten führen kann. Vor diesem Hintergrund ist das Analysepotenzial der »Differenz-Regel« sehr begrenzt. Hier setzen Marktwert-Buchwert-Relationen an. Durch Bildung des Quotienten Marktwert/Buchwert wird versucht, den Aussagegehalt der beiden Kennzahlen dahingehend zu erhöhen, dass der Quotient sowohl branchenspezifisch als auch branchenübergreifend sowie periodisch zu Vergleichen herangezogen werden kann und hieraus Informationsgewinne resultieren. Ein Quotient von größer eins kann grundsätzlich als Indiz für die Existenz bilanziell nicht abgebildeter immaterieller Vermögenswerte aufgefasst werden.

Schwachstellen aus methodischer Sicht sind zum einen, dass die o. g. Problematik stiller Reserven auch hier greift und sich in Form zu hoher Quotienten äußert. Zum anderen »ist die Marktwertberechnung auf Basis der Börsenkurse den Schwankungen und Irrationalitäten des Aktienmarktes unterworfen«.[145]

5.2.1.2 Tobins q

Die Kennzahl Tobins q stellt den Quotienten Marktwert/Wiederbeschaffungskosten des Anlagevermögens dar. Im Vergleich zur Marktwert-Buchwert-Relation wird also der Nenner durch die Wiederbeschaffungskosten ersetzt, wodurch die Effekte unterschiedlicher Abschreibungsmethoden eliminiert werden. Ein Quotient von größer eins deutet darauf hin, dass ein Teil des Unternehmenswertes durch immaterielle Vermögenswerte, insbesondere Technologien und Humankapital repräsentiert werden könnte.[146] Wie bei Marktwert-Buchwert-Relationen so ist auch bei

143 Vgl. North/Probst/Romhardt, 1998, S. 159 ff.
144 Vgl. Persch, 2003, S. 88.
145 Persch, 2003, S. 88.
146 Vgl. Steward, 1998, S. 220 ff.

Tobins q der Aussagegehalt primär in Vergleichen innerhalb einer bzw. zwischen verschiedenen Branchen oder zwischen verschiedenen Perioden zu sehen. Verfügen beispielsweise die Wettbewerber einer Branche über ähnliche Sachanlagen, besitzt jedoch einer von ihnen einen weitaus höheren Marktwert als die anderen, so lässt sich diese Beobachtung dahingehend deuten, dass das betrachtete Unternehmen im Besitz von etwas Einzigartigem ist, das es von den anderen Wettbewerbern unterscheidet (Mitarbeiter, Kunden, Know-How, Systeme, etc.) und wodurch es in der Lage ist, überdurchschnittliche Gewinne zu generieren.[147]

Direkte und detaillierte Wertableitungen auf einzelne Vermögenswerte bleiben jedoch auch hierbei aus. Konsequenterweise trifft die zuvor bei Marktwert-Buchwert-Relationen beschriebene methodische Kritik hinsichtlich der Marktwertberechnung auf der Basis von Börsenkursen auch bei der Berechnung von Tobins q zu.

5.2.1.3 Calculated Intangible Value

Kerngedanke dieses Ansatzes ist, dass der Wert der immateriellen Vermögensgegenstände eines Unternehmens den Fähigkeiten dieses Unternehmens entspricht, mit vergleichbaren tangiblen Vermögensgegenständen eine höhere Performance als ein durchschnittlicher Konkurrent zu erzielen.[148] Hierzu wird in einem ersten Schritt die Gesamtkapitalrendite des Unternehmens (GKU) mit der Gesamtkapitalrendite der entsprechenden Branche (GK_B) verglichen. Für $GK_U > GK_B$ wird GK_B mit dem Sachanlagevermögen des Unternehmens multipliziert, um den Ergebnisbeitrag des Sachanlagevermögens des Unternehmens herauszufinden. Anschließend wird dieser Ergebnisbeitrag vom Unternehmensergebnis vor Steuern abgezogen und damit der Übergewinn des Unternehmens im Verhältnis zur Branche ermittelt. Hiervon werden nun die vom Unternehmen zu leistenden Steuern abgezogen, und der errechnete Wert wird anschließend durch den Kapitalkostensatz des Unternehmens dividiert. Das Ergebnis ist der Calculated Intangible Value, der den Wert des immateriellen Vermögens eines Unternehmens wieder geben soll. Formal lässt sich der Calculated Intangible Value (= *CIV*) mit den Variablen UES_U (= Unternehmensergebnis vor Steuern), VS_U (= Sachanlagevermögen des Unternehmens), T_U (= Steueraufwand des Unternehmens) und k_U (= Kapitalkostensatz des Unternehmens) wie folgt darstellen:

147 Vgl. Steward, 1998, S. 221.
148 Vgl. ebenda, S. 222.

Für $GK_U > GK_B$ gilt

$$(1) \qquad CIV = \frac{[(UES_U - GK_B \cdot VS_U) - T_U]}{k_U}$$

Analog zu den zuvor dargestellten Ansätzen besitzt der Calculated Intangible Value insbesondere dann Aussagekraft, wenn er über mehrere Perioden oder im Rahmen eines Branchenvergleichs zur Anwendung kommt.[149] Bis auf die branchenbezogenen Daten sind alle zur Berechnung des Calculated Intangible Value relevanten Größen aus dem Geschäftsbericht leicht ermittelbar, was der einfachen Durchführbarkeit der Methode dient.[150] Allerdings ist auch der Calculated Intangible Value nicht in der Lage, stringente Wertzuordnungen zwischen dem gesamten immateriellen Vermögen und einzelnen immateriellen Vermögenswerten abzuleiten.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass deduktiv-summarische Verfahren zur Identifikation der Existenz nicht bilanzierter immaterieller Vermögenswerte durchaus hilfreich sind. Wie zuvor beschrieben, sind sie allerdings nicht in der Lage, die aggregierten Gesamtwerte einzelnen immateriellen Vermögensgegenständen, wie beispielsweise Humankapital, zuzuordnen.[151] Somit sind auch Ableitungen von spezifischen Kausalitätsbeziehungen ausgeschlossen, weshalb diese Instrumente für tiefergehende Analysen ungeeignet erscheinen. Ferner kann die Bewertung über den Markt in Zeiten großer Unsicherheiten und Fluktuationen zu zweifelhaften Ergebnissen führen.

5.2.2 Kennzahlensysteme

5.2.2.1 Economic Value Added™ (EVA™)[152]

Das Konzept des EVA™ dient primär den Zwecken der Performance-Messung, der Unternehmensbewertung sowie der Unternehmenssteuerung.[153] Im Gegensatz zu traditionellen Bewertungskennzahlen wie ROI oder Gewinn pro Aktie wird im Rahmen des EVA™ neben den Fremdkapitalkosten eine Mindestrendite des Eigenkapitals in die Berechnung mit einbezogen. Formal kann der EVA™ mit den Varia-

149 Vgl. Persch, 2003, S. 88.
150 Vgl. Reinhardt, 2002, S. 235.
151 Vgl. Persch, 2003, S. 90.
152 Das Konzept des EVA™ ist ein eingetragenes Markenzeichen des Beratungsunternehmen SternSteward & Co. und wurde 1991 von Steward in seinem Buch »The Quest for Value: The EVA™ Management Guide« formuliert.
153 Vgl. Superina, 1999, S. 28.

blen *NOPAT* (= Operativer Gewinn nach Steuern), *WACC* (= gewichteter durchschnittlicher Gesamtkapitalkostensatz) und *K* (= Gesamtkapital) wie folgt dargestellt werden:[154]

(2) EVA™ = NOPAT – WACC • K

Die Bewertung immaterieller Vermögenswerte unter Verwendung des EVA™ wird implizit vollzogen, indem buchhalterische Größen angepasst werden können, die beispielsweise Einfluss auf den *NOPAT* und somit gleichzeitig auf den Wert des EVA™ besitzen. Insofern lassen sich die Beiträge immaterieller Werte zum EVA™ anhand dieser Anpassungen bestimmen. Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen.[155]

Anstatt vollständig und sofort abzuschreiben, können Ausgaben für Forschung und Entwicklung im Rahmen des EVA™-Konzepts als Vermögenswert angesetzt und über einen angemessenen Zeitraum amortisiert werden. Somit finden sie, genau wie materielles Anlagevermögen, Eingang in den Wert des EVA™. Ferner werden selbsterstellte immaterielle Vermögenswerte wie Patente, technologisches Know-how, Kundenstämme, etc. im Goodwill ausgedrückt. Dieser sollte nach der Empfehlung von SternSteward & Co. in der Bilanz belassen und nicht abgeschrieben werden, da er zumeist Werte ohne bestimmte gewöhnliche Nutzungsdauer verkörpert.

Immaterielle Vermögensgegenstände werden im Rahmen des EVA™-Konzepts wie zuvor beschrieben lediglich implizit bewertet. Das Konzept kann somit nicht als geeigneter Ansatz zur expliziten Wertbestimmung des Humankapitals, als Teilkomponente der immateriellen Vermögenswerte, betrachtet werden.

5.2.2.2 Workonomics™[156]

Wie im vorangegangenen Abschnitt beschrieben, sind Übergewinnverfahren wie das des EVA™ vollständig auf die Ressource Kapital fokussiert.[157] Die immateriellen Werte werden nur implizit über Anpassungen buchhalterischer Größen berücksichtigt. Je höher allerdings die Personalkosten im Verhältnis zu den kapitalbezogenen Kosten sind, desto weniger aussagekräftig sind kapitalfokussierte Kennzahlensysteme, wie der EVA™.[158] Tabelle 5.1 gibt einen Überblick über die Kos-

154 Vgl. Grant, 1997, S. 2.
155 Die Beispiele beziehen sich auf den Rechnungslegungsstandard US-GAAP.
156 Workonomics™ ist ein eingetragenes Markenzeichen der Boston Consulting Group.
157 Vgl. Strack/Franke/Dertnig, 2000, S. 283.
158 Ein weiteres Beispiel für ein kapitalbezogenes Kennzahlensystem wäre der Cash Value Added; vgl. für einen Überblick Stelter, 1999, S. 237 f.

tenverhältnisse (Personalkosten/kapitalbezogene Kosten) der DAX-30-Unternehmen, die sich auf das Jahr 1998 beziehen.

Tabelle 5.1: Das Verhältnis Personalkosten/kapitalbezogene Kosten bei den DAX-30-Unternehmen

Unternehmen *	Personalkosten/kapitalbezogene Kosten**
SAP	9:1
Adidas-Salomon	5:1
Siemens	5:1
MAN	5:1
Hoechst	4:1
Karstadt	4:1
Preussag	4:1
Metro	4:1
Schering	3:1
Degussa	3:1
Bayer	3:1
Henkel	3:1
Linde	3:1
Mannesmann	3:1
Thyssen	3:1
VW	2:1
Deutsche Lufthansa	2:1
RWE	2:1
VIAG	2:1
BMW	2:1
BASF	2:1
VEBA	2:1
Deutsche Telekom	1:1

* Dax-30-Unternehmen (1998) ohne DaimlerChrysler (Fusion 1998) und Finanzdienstleister (für Finanzdienstleister ähnliche Berechnung möglich).
** Ökonomische Abschreibungen plus Kapitalkosten auf die Bruttoinvestitionsbasis.

Quelle: Nölting, 2000, S. 159.

Bei fast allen Unternehmen sind die Personalkosten größer als die kapitalbezogenen Kosten, dennoch steuern viele der dargestellten Unternehmen maßgeblich mit kapitalbezogenen Messgrößen. Der Produktionsfaktor Mensch wird in diesen Kennzahlen als reine Kostenposition betrachtet, deren Reduktion zur unmittelbaren Steigerung der Kapitalrendite führt.[159] Hierdurch wird lediglich der kurzfristige kostenminimierende Effekt berücksichtigt, während der langfristige Zusammenhang zwischen dem Faktor Mensch und den damit möglichen Wertsteigerungen des Unternehmens unbeachtet bleibt. Auch im zuvor erläuterten EVA™-Konzept wird Personal somit lediglich als Aufwandsgröße und nicht als Investition verstan-

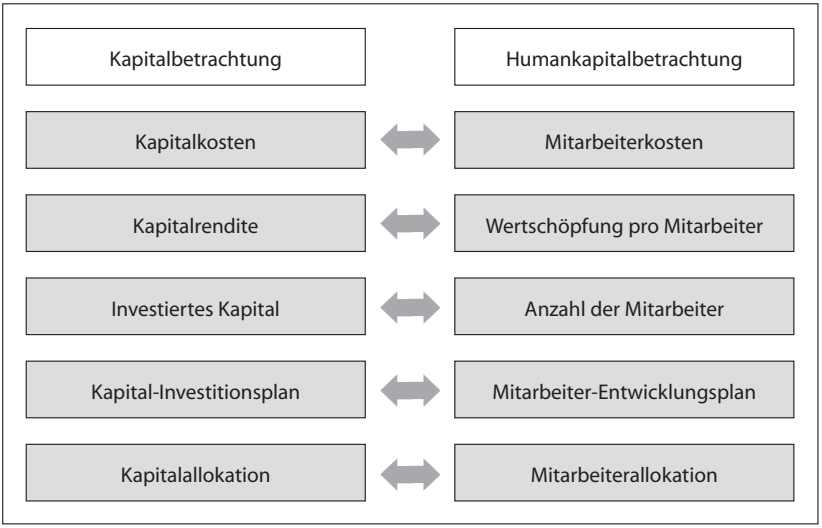
159 Vgl. Strack/Franke/Dertnig, 2000, S. 284.

den. Vor dem Hintergrund dieser Problematik wird im Rahmen des Workonomics™ der EVA™ in eine Steuerungsgröße der Personalperspektive transformiert, in den sog. Personal Value Added (PVA = Wertschöpfung pro Mitarbeiter).[160]
Dieser wird folgendermaßen berechnet[161]:

Gesamtleistung (je Beschäftigten)
– Materialaufwand (je Beschäftigten)
– Abschreibungen (je Beschäftigten)
= Wertschöpfung (je Beschäftigten)
– absolute Kapitalkosten (je Beschäftigten)
= **Personal Value Added (PVA)**

Der Faktor Mensch wird hierbei als entscheidender Werttreiber innerhalb eines konventionellen Shareholder-Value-Ansatzes betrachtet. Ziel ist die angemessene Berücksichtigung des Humankapitals in der Unternehmenssteuerung und dessen Einbindung in ein ganzheitliches Wertmanagement. In Abb. 5.1 werden beide Ansätze und deren Komponenten einander gegenüberstellt.

Abbildung 5.1: Paradigmenwechsel im Controlling



Quelle: in Anlehnung an Strack/Franke/Dertnig, 2000, S. 258.

160 Vgl. Fischer/Vielmeyer, 2002, S. 12 f.
161 Vgl. Strack/Franke/Dertnig, 2000, S. 285. Siehe auch Müller, 2003, S. 114.

Im Rahmen der Humankapitalbetrachtung wird über die Wertschöpfung pro Mitarbeiter versucht, eine Kausalität zwischen dem Wert des Personals und dem Wert des Unternehmens zu beschreiben. Wertsteigerungen können hierbei über die drei Werttreiber Erhöhung der Wertschöpfung pro Mitarbeiter, Ausbau der Mitarbeiterzahl und Reduktion der Personalkosten erzielt werden. So führt eine Reduktion der Mitarbeiterzahl nicht per se (über die Kostenseite) zu einer Erhöhnung des Unternehmenswertes. Workonomics™ stellt allerdings kein grundsätzlich neues Konzept dar, entspricht der PVA doch weitgehend der konventionellen Kenziffer »Produktivität«. Während die Produktivität durch den Quotienten *Rohertrag/Anzahl der Beschäftigten* gemessen wird, werden beim PVA zusätzlich Abschreibungen und die absoluten Kapitalkosten (Eigenkapital- und Fremdkapitalkosten) abgezogen, was durch die Berücksichtigung des Faktors Kapital dem Shareholder-Value-Gedanken Rechnung trägt. Die Aussagekraft des PVA hängt, wie andere Produktivitätskennzahlen auch, entscheidend von der Datengrundlage und dem Aggregationsniveau ab. Mit zunehmender Differenzierung des Analyseobjekts steigt die Problematik der Zuordnung von Erträgen bzw. Kosten. Insgesamt betrachtet kann der Workonomics™-Ansatz als Informationslieferant eines ganzheitlichen Wertemanagements dienen.

5.2.2.3 Die Human-Resource-Scorecard

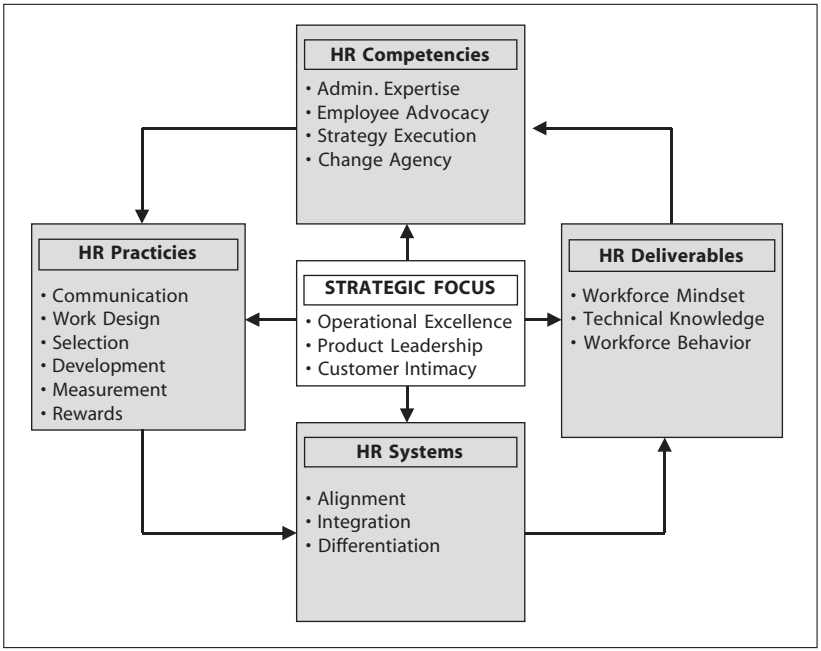
Die Human-Resource-Scorecard;[162] die auf Becker, Huselid und Ulrich (2001) zurückgeht, stellt eine abgeleitete Form der klassischen Balanced Scorecard dar.[163] Kern der klassischen Balanced Scorecard ist die Abbildung konkreter Ziele auf verschiedene Zielperspektiven des Unternehmens sowie die Hinterlegung mit Messgrößen und entsprechenden Zielwerten.[164] Der Berücksichtigung verschiedener Perspektiven liegt die Erkenntnis zugrunde, dass bei ausschließlich monetärer Betrachtung nicht alle strategischen Werttreiber erfasst und abgebildet werden, sondern dass eine Ausweitung auf nicht monetäre Faktoren sinnvoll ist. Der Fokus wird hierbei auf die immateriellen Werte ausgedehnt, die sich aufgrund von **Messproblemen der monetären Steuerung weitgehend entziehen**.

Die HR-Scorecard, die als ein die Balanced Scorecard ergänzendes und nicht ersetzendes Instrument konzipiert wurde, versucht nun die Defizite in Bezug auf die Fähigkeiten zur Messung und Steuerung von immateriellen Vermögenswerten für den Bereich Humankapital zu beheben. Ihr Einsatz soll die Messung des Humanka-

162 Im Folgenden mit HR-Scorecard bezeichnet.
163 Vgl. zur Balanced Scorecard grundsätzlich Kaplan/Norton, 1996 oder Horváth, 2002.
164 Vgl. Wunder, 2001, S. 137.

pitals ermöglichen und dessen Beitrag zur Wertschöpfung transparent machen.[165] In Abb. 5.2 ist der systematische Aufbau der HR-Scorecard abgebildet.

Abbildung 5.2: Die Human-Resource-Scorecard



Quelle: Beatty/Huselid/Schneier, 2003, S. 109.

Einen Bewertungscharakter enthält die HR-Scorecard insofern, da sie die Strategie eines Unternehmens als eine Kette expliziter Ursache-Wirkungsbeziehungen formuliert, anhand derer sich spezielle monetäre Wertbeiträge bestimmen lassen. Die verwendeten Messgrößen werden hierzu je nach Unternehmen und unter Berücksichtigung der angestrebten strategischen Ziele individuell festgelegt. Wie auch die klassische Balanced Scorecard stellt die HR Scorecard somit ein internes Management bzw. Controlling-Instrument dar, das die Messung der entsprechenden Humankapitalkomponenten nicht als eigentliches Ziel, sondern als Ausgangspunkt für unternehmenswertsteigernde Entscheidungen versteht. Da die Perspektiven und die Kennzahlen je nach Strategie, Unternehmenseinheit sowie konkreter Marktsi-

165 Vgl. Huselid/Barnes, 2002, S. 4.

tuation unterschiedlich definiert werden, ist die HR-Scorecard nicht als geeignetes externes Bewertungs- bzw. Berichtsinstrument anzusehen.

Die hier betrachteten Kennzahlensysteme finden allesamt primär intern als Steuerungsinstrument des Unternehmens Verwendung. Hierbei ist positiv festzuhalten, dass mit der HR-Scorecard und dem Workonomics™-Ansatz Konzepte vorhanden sind, die explizite Kausalzusammenhänge zwischen einzelnen Komponenten der immateriellen Vermögenswerte bzw. des Humankapitals und dem Wert des Unternehmens definieren. Hierdurch wird die Bedeutung des Humankapitals als Werttreiber unterstrichen und von einer aufwandsdominierten Betrachtungsweise zu einer Betrachtungsweise übergegangen, die dem Investitionsgedanken Rechnung trägt.

Aufgrund ihrer Ausrichtung auf den internen (Management-) Bereich und den damit verbundenen unternehmensspezifischen Aktionsparametern sind die hier betrachteten Kennzahlensysteme jedoch nur bedingt für externe Zwecke bzw. Informations-Adressaten geeignet.

5.2.3 Kosten- bzw. ertragswertorientierte Bewertungsverfahren

Während sich kostenorientierte Verfahren an den geschätzten Reproduktionskosten für den zu bewertenden (immateriellen) Vermögensgegen-stand orientieren,[166] wird bei ertragswertorientierten Verfahren der Wert aus denjenigen zukünftigen finanziellen Überschüssen berechnet, die dem zu bewertenden (immateriellen) Gegenstand zugeordnet werden können.[167] Da die in der Praxis angewandten Methoden häufig Mischformen sind, werden nachfolgend beide Verfahrenstypen gemeinsam behandelt.

5.2.3.1 Firmenwertmethode

Bei der Firmenwertmethode[168] wird davon ausgegangen, dass sämtliche Vermögensgegenstände eines Unternehmens, also auch nicht bilanzierungsfähige immaterielle Werte, zum Unternehmenserfolg beitragen. Analog zum Calculated Intangible Value besteht die zentrale Annahme dieses Ansatzes darin, dass Übergewinne eines Unternehmens im Vergleich zum Branchendurchschnitt auf nicht bi-

166 Anhaltspunkte können die historischen Kosten oder die Wiederbeschaffungskosten sein; vgl. Nestler, 2003, S. 73.
167 Vgl. ebenda, S. 73 f.
168 Vgl. Hermanson, 1964.

lanziell ausgewiesene Vermögenswerte zurückzuführen sind und diese insbesondere durch die Mitarbeiter verkörpert werden.[169] Folgerichtig wird der kapitalisierte Übergewinn als Wert des gesamten Humankapitalstocks eines Unternehmens bezeichnet.[170] Aufgrund mangelnder Zweckmäßigkeit wird auf eine detaillierte Beschreibung des Ansatzes an dieser Stelle verzichtet.[171]

Der Firmenwertmethode folgend stellt das Humankapital eines Unternehmens nur dann einen eigenständigen Wert dar, wenn das Unternehmen höhere Gewinne als durchschnittlich erfolgreiche, brancheninterne Konkurrenten erwirtschaftet. Dementsprechend ist Humankapital strikt branchenspezifisch definiert.

5.2.3.2 Effizienzgewichtete Personalkostenmethode

Auf Hermanson (1964) geht eine alternative Methode zur Ermittlung des Humankapitalwertes zurück: die Effizienzgewichtete Personalkostenmethode. Hierbei ergibt sich der Wert des unternehmerischen Humankapitals aus dem Barwert zukünftiger Entgeltkosten, der mit einer sog. Effizienzrate multipliziert wird.[172] Im Vergleich zur Firmenwertmethode, die sich primär auf vergangenheitsbasierte Daten stützt, basiert die effizienzgewichtete Personalkostenmethode verstärkt auf Zukunftsprognosen.

In einem ersten Schritt werden hierzu die Personalentgeltkosten des Unternehmens für die nächsten fünf Jahre prognostiziert, um diese anschließend mit einem Kapitalisierungszinssatz zu diskontieren. Als Zinssatz schlägt Hermanson die aktuelle Unternehmensrendite vor. Formal lässt sich dieser erste Schritt mit den Variablen E_t (= periodische Personalkosten), t (= Periodenindex) und d (= Diskontierungssatz) wie folgt darstellen:[173]

$$(3) \quad \text{Barwert der Entgeltkosten} = \sum_{t=1}^{5} E_t \, (1 + d)^{-t}$$

Im zweiten Schritt wird die Effizienzrate aus dem Verhältnis der Unternehmensrendite zur Branchenrendite errechnet. Hierbei werden die Renditen der vergangenen fünf Jahre berücksichtigt, wobei die älteste Rendite mit dem Faktor eins und die jüngeren entsprechend aufsteigend mit den Faktoren zwei bis fünf gewichtet werden. Damit lässt sich die Berechnung formal mit den Variablen r_t (= periodische Unter-

169 Vgl. ebenda, S. 5. und Persch, 2003, S. 122.
170 Vgl. Hermanson, 1964, S. 14.
171 Für nähere Informationen siehe Hermanson, 1964.
172 Vgl. Hermanson, S. 15 ff.
173 Vgl. Persch, 2003, S. 129.

nehmensrendite), $r_{b,t}$ (= periodische Branchendurchschnittsrendite) und t (= Periodenindex) wie folgt darstellen:[174]

$$\text{(4)} \quad \text{Effizienzrate} = \frac{\left[\sum_{t=1}^{5} E_t\,(6-t)\left(\frac{r_t}{r_{b,t}}\right)\right]}{15}$$

Werden die beiden Kennzahlen Barwert und Effizienzrate miteinander multipliziert, so erhält man den Wert des Humankapitals. Wird hiervon der Barwert der künftigen Entgeltkosten abgezogen, so erhält man den »Excess worth Created by Relatively Efficient Human Resources«,[175] der bei positiver Ausprägung anzeigt, dass das betreffende Unternehmen seine humanen Ressourcen relativ effizient genutzt hat.

Kritisiert werden muss an diesem Ansatz zum einen, dass der Autor nicht begründet, weshalb gerade ein fünfjähriger Prognosezeitraum adäquat erscheint. Zum anderen kann die Hypothese, dass sich der Wert des Humankapitals durch das Produkt aus Effizienzrate und Barwert zukünftiger Entgeltzahlungen darstellen lässt, von Hermanson nicht als gültig nachgewiesen werden.[176] Insgesamt kann der Effizienzgewichteten Personalkostenmethode damit eine gewisse Willkür unterstellt werden,[177] wodurch auch dieser Ansatz als ungeeignetes Instrument erscheint.

5.2.3.3 Methode der zukünftigen Entgeltzahlungen

Lev/Schwartz[178] entwickelten die Methode der zukünftigen Entgeltzahlungen, bei der der Wert des betrieblichen Humankapitals aus den kumulierten Werten einzelner Mitarbeiter bzw. einzelner Mitarbeitergruppen abgeleitet wird. Der Wert einzelner Mitarbeiter bzw. einzelner Mitarbeitergruppen wird hierbei durch den Barwert der prognostizierten Entgeltzahlungen zum Bewertungsstichtag repräsentiert. Der Planungshorizont wird durch das Pensionierungsalter gesetzt. Der Barwert eines einzelnen Mitarbeiters kann formal unter Zuhilfenahme der Variablen E_t (= Periodische Entgeltzahlungen), d (= Diskontierungszinssatz), a (= Alter des Mitarbeiters zum Bewertungszeitpunkt), t (= Periodenindex) und T (= Pensionierungsalter des Mitarbeiters) folgendermaßen dargestellt werden:

174 Vgl. ebenda, S. 131.
175 Hermanson, 1964, S. 7.
176 Vgl. Persch, 2003, S. 133.
177 Hermanson hat diese und weitere methodischen Grenzen seiner Ansätze selbst erkannt und sie als Anregung für zukünftige Beiträge verstanden, vgl. Hermanson, 1964, S. 14.
178 Vgl. Lev/Schwartz, 1971.

(5) Barwert der Entgeltzahlungen pro Mitarbeiter bzw. -gruppe $= \sum_{t=a}^{T} E_t (1 + d)^{-(t-a)}$

Der aus (5) resultierende Wert wird in einem nächsten Schritt über alle Mitarbeiter kumuliert, um den Gesamtwert des Humankapitals zu ermitteln.[179]

Problematisch an diesem Ansatz ist zum einen die Bestimmung der zukünftigen Entgeltzahlungen, stellen sie doch unsichere Größen dar. Sowohl die Höhe als auch die Dauer der Zahlungen sind keine deterministischen Variablen und müssen geschätzt werden. Allerdings sollten sich beide stochastischen Größen mit Hilfe von Statistiken und Wachstumsraten relativ gut und sicher bestimmen lassen können. Schwerer wiegt die Problematik, die mit dem grundsätzlichen Bewertungsverfahren von Lev/Schwartz verbunden ist. Das Heranziehen individueller Entgeltströme für Mitarbeiter kann nicht die Grundlage der Bewertung des Humankapitals der Unternehmung darstellen. Während die Entgelte aus Individualperspektive Einkommen darstellen, kommt ihnen aus Unternehmenssicht Aufwandscharakter zu. Der von Lev/Schartz unterstellte »direkte Nutzenzufluss der Entgeltzahlungen in den Verfügungsbereich des Unternehmens ist somit nicht existent«.[180] Es handelt sich vielmehr um einen indirekten Nutzenzufluss, der aus den Aufwandskomponenten des Personals generiert wird. Dieser muss sich allerdings in Ertrags- und nicht in Aufwandskomponenten widerspiegeln.[181]

Aufgrund der dargelegten methodischen Mängel konnte sich auch die Methode der zukünftigen Entgeltzahlungen in der Praxis nicht durchsetzen.

5.2.3.4 Klassisches Modell der Humanvermögensrechnung[182]

Das Modell der Humanvermögensrechnung stellt einen äußerst differenzierten Versuch dar, die Mitarbeiter eines Unternehmens monetär zu bewerten und entsprechend zu bilanzieren.[183] Mit Hilfe verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse wurde hierbei ein umfassendes Erklärungsmodell entwickelt, das wichtige, den Humankapitalwert bestimmende Größen in Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge

179 Lev/Schwartz formulieren in ihrem Modell zunächst homogene Mitarbeitergruppen, deren Mitglieder gruppenspezifische Entgeltprognosen besitzen. In einem nächsten Schritt werden die Humankapitalwerte der Gruppen zum gesamten Humankapitalwert des Unternehmens summiert. Als Diskontierungssatz schlagen Lev/Schwartz die Kapitalkosten des Unternehmens vor; vgl. Lev/Schwartz, 1971, S. 107.

180 Persch, 2003, S. 142.

181 Vgl. ebenda, S. 142.

182 Vgl. Flamholtz, 1999.

183 Vgl. Marr,1982, S. 49 oder Scholz, 2000, S. 356.

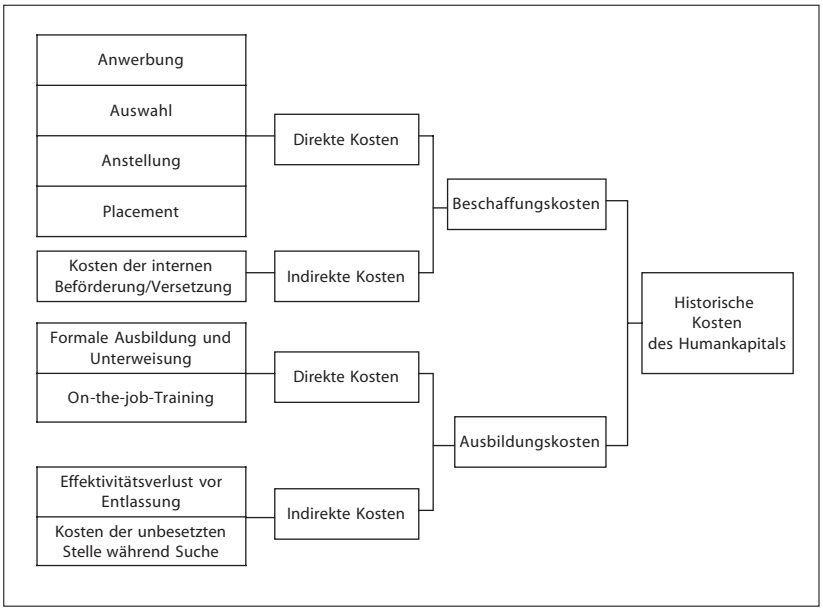
bringt.[184] Flamholtz versteht in seinem Modell Mitarbeiter grundsätzlich als wertvolle Ressource, die effizient zu managen eines seiner erklärten Ziele ist.[185]

Zur Bestimmung des Wertes von Humanvermögen werden innerhalb des Modells zwei Summanden gebildet, die anschließend miteinander verrechnet werden. Diese beiden Summanden werden durch die Kosten- bzw. Erlösermittlung repräsentiert.

Die Kostenermittlung

Grundsätzlich wird bei der Ermittlung der Kosten zwischen Ist- und Wiederbeschaffungskosten unterschieden. Das Konzept der Ist- bzw. der historischen Kosten beinhaltet sämtliche Aufwendungen, die ein Unternehmen für die Personalakquisition (Anwerbung, Auswahl, etc.) und Personalausbildung (On-the-job-Training, etc.) in der Vergangenheit aufbringen musste. Hierbei schließt Flamholtz sowohl direkte als auch indirekte Kosten ein. Abb. 5.3 liefert einen systematischen Überblick über das Konzept zur Messung der Ist-Kosten.[186]

Abbildung 5.3: Historische Kosten des Humankapitals



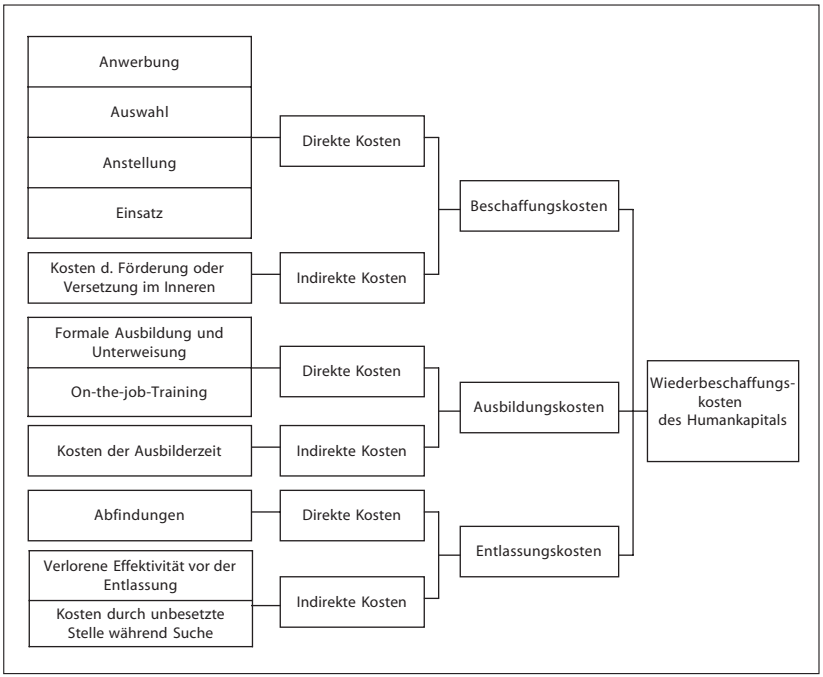
Quelle: in Anlehnung an Flamholtz, 1982, S. 80.

184 Vgl. Marr, 1982, S. 49.
185 Vgl. Flamholtz, 1982, S. 74
186 Für eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Kostenkomponenten vgl. Flamholtz, 1999, S. 58 ff.

Demgegenüber umfassen die Wiederbeschaffungskosten all jene Kosten, die nötig wären, um die aktuell im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter gleichwertig, im Sinne der arbeitsspezifischen Anforderungen, zu ersetzen. Zu den Kosten der Personalakquisition bzw. der Personalausbildung kommt mit den Entlassungskosten eine weitere Kostenkomponente zum Tragen.

Der zentrale Unterschied zum Konzept der Ist-Kosten besteht darin, dass das Konzept der Wiederbeschaffungskosten aktuelle anstatt vergangenheitsbezogene Kosteninformationen verwendet. Analog zu Abb. 5.3 stellt Abb. 5.4 das Konzept zur Messung der Wiederbeschaffungskosten systematisch dar.

Abbildung 5.4: Wiederbeschaffungskosten des Humankapitals



Quelle: Flamholtz, 1982, S. 81.

Die Erlösermittlung

Die Erlösermittlung bzw. die Ermittlung personengebundener Umsatzerlöse basiert auf einer ertragswertorientierten Berechnung des Humankapitals unter Verwendung von künftig erwarteten Leistungsbeiträgen der Mitarbeiter.

Dieser zweite Summand errechnet sich nach dem von Flamholtz entwickelten »Stochastic Rewards Evaluation Model« in folgenden Schritten:[187]

1) Ermittlung der Wahrscheinlichkeit, mit der die aktuellen Mitarbeiter zukünftig in einer bestimmten Funktion im Unternehmen tätig sein werden. Es werden hierzu interne sowie externe Fluktuationsanalysen herangezogen, die als Ergebnis einen Wahrscheinlichkeitsfaktor pro Person und Stelle liefern.
2) Zuordnung der zukünftigen Erlöse und Kosten des Unternehmens auf einzelne Funktionen durch Aufteilung auf einzelne Stellen.
3) Ermittlung eines Kontrollfaktors pro Stelle. Dieser gibt an, wie hoch der Einfluss der entsprechenden Funktion auf das Ergebnis des Unternehmens ist.
4) Multiplikation der Ergebnisse aus 1) bis 3) pro Stelle. Hierzu wird zunächst der Kontrollfaktor mit dem stellenbezogenen Unternehmensergebnis und das daraus resultierende Ergebnis mit dem Wahrscheinlichkeitsfaktor verrechnet. Das stellenbezogene Ergebnis wird auf die Gegenwart diskontiert.

Um den Gesamtwert des Humanvermögens zu erhalten, müssen die beiden Komponenten (Kostenkomponente, Erlöskomponente) miteinander verrechnet werden.

Verschiedene Varianten der Humanvermögensrechnung werden in der Praxis durchaus angewandt. Die Einsätze sind allerdings auf Unternehmen beschränkt, deren Kosten und Erlöse sich mit hinreichender Genauigkeit auf einzelne Stellen aufteilen lassen. Dies ist in der Regel lediglich bei kleineren Dienstleistungsunternehmen wie Anwalts- oder Steuerberaterkanzleien der Fall.[188] Als allgemein praktikabler Ansatz zur Ermittlung bewertungsrelevanter Leistungsbeiträge einzelner Mitarbeiter kann allerdings auch die Humanvermögensrechnung nicht bezeichnet werden.

Es bleibt festzuhalten, dass auch in diesem durchaus differenzierten Modell wichtige für das Humankapital wertbestimmende Faktoren völlig unberücksichtigt bleiben. So wird weder auf Komponenten des strukturellen Kapitals (Organisation, Unternehmenskultur, etc.) noch auf externe Einflüsse durch Konkurrenz, Markt oder Kunden eingegangen. Ferner besitzen innerhalb der Humanvermögensrechnungsmodelle die Kostenkomponenten noch immer eine größere Bedeutung als wertschaffende Faktoren.[189]

187 Vgl. Flamholtz, 1999, S. 180 ff.
188 Vgl. Wucknitz, 2002, S. 11.
189 Vgl. ebenda, S. 12.

5.3 KRITISCHE WÜRDIGUNG

Ertragswertorientierte Unternehmensbewertungen versuchen, den Wert eines Unternehmens aus seinen zukünftigen Cash Flows abzuleiten. Es entsteht hierbei das grundsätzliche Problem, zukünftige, stochastische Größen zu schätzen. Bei der Bewertung von Humankapital tritt zusätzlich das Separationsproblem hinzu, also das Problem, Wertbeiträge einzelnen Komponenten des Humankapitals verursachungsgerecht zuzuordnen. Die vorgestellten Ansätze liefern nur teilweise eine Lösung der beiden Probleme. So sind die marktorientierten Methoden über den objektiven Wertansatz, der sich aus dem Zusammenspiel zwischen Angebot und Nachfrage ergibt, in der Lage, das Prognoseproblem elegant zu umgehen. Sie können allerdings keine Antwort auf die Frage geben, welche Teile des Humankapitals welche Wertbeiträge schaffen. Dies vermögen hingegen mehr oder weniger die Kennzahlensysteme der HR-Scorecard und des Workonomics™ über die von ihnen entwickelten Kausalzusammenhänge. Auch die Humanvermögensrechnung von Flamholtz liefert durchaus brauchbare Ansätze zur Lösung des Separationsproblems.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass auch der aktuelle Entwicklungsstand der Humankapitalbewertung das Separationsproblem nicht vollständig zu lösen vermag. Mit Ausnahme bestimmter Dienstleistungsunternehmen wie Anwaltskanzleien, Unternehmensberatungen oder Steuerberaterbüros, die aufgrund flacher hierarchischer Strukturen in der Lage sind, Erlöse und Kosten mit hinreichender Genauigkeit einzelnen Stellen zuzuordnen,[190] ist in den meisten Unternehmen und Branchen die Bestimmung objektiver und zielgenauer Zurechnungskriterien bislang nicht gelungen. Vor dem Hintergrund eines Wandels hin zur Wissensgesellschaft bedarf es genau an dieser Stelle noch weiterer Forschung. Es gilt Ansätze zu finden, die den objektivierten Humankapitalwert eines Unternehmens näherungsweise und wissenschaftlich fundiert bestimmen können. Prinzipiell sollte gelten, unvollkommene Humankapitalinformationen dem vollständigen Verzicht einer Humankapitalbewertung vorzuziehen.

190 Vgl. Wucknitz, 2002, S. 11.

6 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK

Die externe Rechnungslegung deutscher Unternehmen befindet sich derzeit in einem weitreichenden Umbruch. Während sich das Gros derzeitiger Reformbemühungen um die Anpassung der deutschen gläubigerorientierten Rechnungslegung an international dominierende eigentümerorientierte Standards dreht, sind Parallelentwicklungen festzustellen, in denen es vornehmlich um die Bilanzierungsfähigkeit von bislang in fast allen Rechnungslegungsstandards nicht ausreichend erfassten intangiblen Vermögens- und/oder Kapitalpositionen geht. Begleitet werden diese Fragestellungen von damit oft verbundenen Herausforderungen im Bereich der Unternehmensbewertung: Gerade die großen, spektakulären Unternehmensübernahmen in den 90er Jahren wie z. B. Mannesmann AG durch den britischen Telekommunikations-Konzern Vodafone haben die Bedeutung von immateriellen Komponenten für die Wertfindungs- und damit Kaufpreisfrage enthüllt sowie exorbitante Unterschiede zwischen Bilanz- und Marktwerten von Unternehmen offenbart. Gleichzeitig haben sie aber auch offen gelegt, wie kontrovers bei solchen »nicht greifbaren« Vermögensobjekten Wertfragen unter den Beteiligten diskutiert werden. Nicht direkt als kaufende und verkaufende Partei in solche Prozesse integrierte Stakeholder wie Arbeitnehmer können darüber hinaus durchaus abweichende Vorstellungen über die Bewertung und Art der Rechenschaftslegung der sie direkt betreffenden Vermögens- bzw. Kapitalobjekte zeigen.

Mit dem Übergang der meisten entwickelten Industrieländer von der Industrie- in die Wissensgesellschaft hat insbesondere die Bedeutung intangibler (immaterieller) Vermögens- und Kapitalobjekte zugenommen. Wenn auch die Wertschöpfungsfähigkeit von Markennamen, Kundenstämmen, Organisationsstrukturen, Unternehmenskulturen und eben auch z. B. der Qualifizierung des Personals aus der Sicht verschiedener betriebswirtschaftlicher Disziplinen wie Strategischer Planung, Marketing, Organisation, Personal unstrittig ist, ja gerade deren Innovationskraft für zukunftsfähige Unternehmen betont und wissenschaftlich nachgewiesen wird, so hadert die Rechnungslegungspraxis nach wie vor mit der klaren Positionierung in den Bilanzen. Es scheint eine auf die Gläubiger ausgerichtete normative Denkhaltung zu bestehen, wie sie sich im 17. Jahrhundert in der von Ludwig XIV. erlassenen Ordonnance de Commerce (von 1673) sinngemäß wie folgt findet: Der Kaufmann müsse sich Rechenschaft geben über seine wirtschaftlichen Verhältnisse (übrigens

auch über Ausgaben, die er macht »in den Lastern des Spiels, der Liebe, des Weins und für anderen unnützen und überflüssigen Aufwand«, zitiert nach Moxter 1984, S. 7).

Nun sind seit dieser Epoche die wirtschaftlichen Verhältnisse unzweifelhaft komplexer geworden, unterliegen in ihren Änderungen einer hohen Dynamik, und längst sind es in Zeiten der (wirtschaftlich) dominierenden Kapitalgesellschaften eine Reihe, u. U. höchst unterschiedlich strukturierter Stakeholder, die ein Informationsbedürfnis gegenüber einem »Kaufmann« artikulieren. Der Gesetzgeber konzentriert sich hierbei auf die Sicherung von Minimalstandards der Rechenschaftslegung, an deren Formulierung aber die betroffenen Stakeholder höchst ungleich beteiligt werden, da der Kreis in den entsprechenden Kommissionen i. d. R. auf die Stakeholdergruppen Eigen- und Fremdkapitalgeber sowie deren intermediären Vertreter (vor allem Wirtschaftsprüfer) beschränkt bleibt. Informationsbedürfnisse anderer Stakeholder-Gruppen würden so unterrepräsentiert bleiben – es sei denn, es müssten aus Sicht der Kapitalgeber zunehmende Interessen an einer Rechenschaft auch über Bereiche der Unternehmenstätigkeit entstehen, die die übrigen Stakeholder (zumindest teilweise) betreffen. Im Bereich der nachhaltigen Kapitalanlage ist derzeit am deutlichsten eine solche Annäherung erkennbar, da hier anlagewürdige Unternehmen nicht nur nach deren finanziellen Erfolgen, sondern auch nach deren ökologischen und sozialen Leistungen (aber auch Risiken) beurteilt werden.

Steigt man wie in dieser Arbeit über eine inhaltliche Abgrenzung des Begriffs Humankapital in die Rechnungslegungs- und Bewertungsfrage ein, so wird schnell deutlich, dass scharfe Abgrenzungen zu anderen Teilen der immateriellen Vermögenswerte oft nicht möglich sind. Auch ist eine klare Trennung zwischen Vermögens- und Kapitalsicht des postindustriellen »Faktors Arbeit« in Wissenschaft und Praxis nicht vorzufinden (ganz im Gegensatz zu den materiellen Komponenten einer Bilanz, bei denen deutlich zwischen Vermögensobjekten und Kapital unterschieden wird). Konsens ist, dass es keine »Sklavenbilanz« gibt, also nicht die Substanz von Beschäftigten, sondern allenfalls deren Leistungsfähigkeit in einer Vermögens- oder Kapitalrechnung erfasst werden kann. Aus Sicht der **statischen Bilanztheorie** wäre Humankapital bilanzierbar, wenn eine Einzelbewertung zum Zwecke der Ermittlung des Schuldendeckungspotenzials im Unternehmen möglich wäre. Aus dem Bereich des Humankapitals liegt diesbezüglich die Analogie zu derivativen Objekten wie Lizenzen für Profi-Fußballspieler nahe – vorausgesetzt, die Einzelveräußerbarkeit wäre gegeben. Demgegenüber würde die **dynamische Bilanztheorie** den Beitrag des Humankapitals zum Periodenerfolg zum Maß der Rechnungslegungsfähigkeit machen. Und die **organische Bilanztheorie** bezieht sich deutlich auf die leistungs-

wirtschaftliche Substanz, die Humankapital für das Unternehmen aufweist. Obwohl die intensiven wissenschaftlichen Diskurse bedeutender Bilanztheoretiker zu Beginn des 20. Jahrhunderts, wie Schmalenbach u. a. zahlreiche bedenkenswerte Ansatzpunkte zur Entwicklung der Bilanzierungsfrage »Humankapital« bieten, sind die durch die Praxis von Gremien und Kommissionen getragenen Weiterentwicklungen von Rechnungslegungsstandards nicht erkennbar davon geprägt.

Tatsächlich kreisen drei der hierzu betrachteten Gruppen an Rechnungslegungssystemen – HGB/GoB/DRS, IAS/IFRS und US-GAAP – um die eher übergeordnete, weil generalisierte Frage nach der Ansatzfähigkeit von **Goodwill**. Dieser verkörpert jedoch nur eine Teilmenge oder Approximation der gesamten immateriellen Vermögensgegenstände. Gemeinsam ist allen Rechnungslegungsstandards, dass sie nicht auf die Kapitalseite der Bilanz abstellen, sondern auf ihre Vermögensseite. Insofern wird **Humankapital** als **Teil** der **immateriellen Vermögensgegenstände** verstanden. Generell ist derzeit bei allen drei Systemen der externen Rechnungslegung keine Offenlegung des Humankapitals für dritte Adressaten vorgesehen:

- So lässt das **HGB** nur den derivativen, entgeltlich erworbenen Goodwill zum Bilanzansatz zu. Zu einem substanziell ähnlichen Ergebnis kommt man bei den diesbezüglichen Bestimmungen von **US-GAAP**. Im **Unterschied** zum HGB sind jedoch weitergehende Ansatzbestimmungen insofern vorhanden, als originäre Goodwill-Bestandteile im Zuge von Werthaltigkeitstests ermittelt werden können. Durch Beschränkung auf den Goodwill bleiben jedoch Teile der immateriellen Vermögensgegenstände von der Aktivierungsmöglichkeit ausgeschlossen.
- Nach **IAS** wäre im Gegensatz dazu grundsätzlich auch die Bilanzierung selbstgeschaffener immaterieller Vermögensgegenstände möglich, was für den Großteil der Komponenten von Humankapital sicher gelten dürfte. Allerdings wird die Ansatzmöglichkeit bestimmt von der Erfüllung grundsätzlicher Anforderungen (z. B. die Bestimmung des begründeten zukünftigen Nutzens aus dem Humankapital), die im Einzelfall problematisch zu erfüllen sind. Nach Expertenmeinung ist es daher auch eher unwahrscheinlich, dass Humankapital in großem Stile in die Bilanz aufgenommen wird.

Die Frage der Ansatzfähigkeit von **Humankapital** kreist letztendlich bei allen Systemen der externen Rechnungslegung um die Frage der **Objektivierung** ihres Wertes und wird somit von der Frage des objektivierten Wertansatzes gesteuert. Die hierfür i. d. R. maßgebenden Verkehrswerte setzen die Existenz von Märkten voraus, was im Fall von Komponenten des Humankapitals bislang kaum erfüllt wird. Obwohl nun besonders in der handelsrechtlichen Rechnungslegung deutlich wird,

dass zwar kein marktmäßiger Wertansatz bei immateriellen Vermögensgegenständen die zum Bilanzansatz geforderte Objektivierung zulässt, offenbaren die großen **Unterschiede zwischen Markt- und Bilanzwerten** auf der Gesamtunternehmensebene einen eklatanten Widerspruch zwischen Objektivierungsforderung im bilanztechnischen Sinn und »Objektivierungen« der Unternehmen als Ganzes im Marktsinn. Letztere gelten ja bekanntlich als faire Werte, wenn sie auf einem informationseffizienten Markt bei rationalen Erwartungen zustande kommen. Wenn also Unternehmen in diesem Sinn in ihren Marktwerten objektiv bewertet sind, weshalb dann nicht auch in ihren Einzelkomponenten? Den Dreh- und Angelpunkt scheint die vorherrschende **Dichotomie** in **Einzel- und Gesamtvermögensbewertung** darzustellen.

Unter diesen Umständen werden derzeit zwei außerbilanzielle Vorgehensweisen als »Brücken« erkennbar: die Anreicherung der Bilanz mittels Berichterstattungen und Methoden der Bewertung von Humankapital außerhalb der Bilanzierungsfrage, sozusagen auf der Basis der subjektiven Zielsetzungen des Adressaten.

Hinsichtlich der Berichterstattung ist derzeit festzustellen, dass keine einheitlichen Vorgaben zur inhaltlich-strukturellen oder gestalterischen Form der Berichterstattung bestehen. Die Artenvielfalt reicht von Personalberichten über Personalwertberichte zu Personalbilanzen. Hohe Unternehmensindividualität in Form und Inhalt sind hierfür derzeit kennzeichnend. Mit der Diskussion um Personalbilanzen wird die Monetarisierung von personal-relevanten Einnahme- und Ausgabenpositionen wieder angestoßen. Dieser Bereich scheint sich gerade in Hinblick auf internationale Standardisierungserfordernisse und anhaltende Forderungen nach Ausweis von Humankapitalwerten durch interessierte Stakeholder(-Organisationen) in der nahen Zukunft sehr dynamisch weiter zu entwickeln.

Damit verbunden wird wiederum die Bewertungsfrage, sicherlich auch gespeist durch die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Unternehmensbewertung. Methodisch handelt es sich dabei immer um den Ansatz, Werte aus zukünftigen Cash Flows abzuleiten – mit all den dabei typischerweise auftretenden Problembereichen, wie verursachungsgerechter Zuordnung von Zahlungsströmen zu Komponenten des Humankapitals, Bestimmung von deren Zahlungsstrom-Stochastik und geeigneten Diskontierungsfaktoren. Insbesondere das Separationsproblem dürfte für Unternehmen mit einer differenzierten Wertschöpfungsstruktur signifikant sein, da hier die Interaktion zwischen Komponenten des Humankapitals und übrigen Wertschöpfungsträgern gerade systemimmanent ist. Prägend ist für die meisten der hier einzuordnenden Modellgruppen, dass sie sich vom Shareholder Value-Gedanken und dem dort eingebauten Werttreiber-Konzept leiten lassen. Gerade in

diesbezüglichen EVA-Konzepten zur Bewertung von Komponenten oder Leistungen des Humankapitals besteht die Gefahr »verkürzten Denkens«: Unter dem Deckmantel eines Maßes für den Beitrag von Komponenten des Humankapitals zur Steigerung des Unternehmenswertes werden primär nicht Bewertungs-, sondern Steuerungsgrößen ermittelt. Der Unterschied zwischen einem solchen »modernen« Maß, dem Personal Value Added, und einem »älteren« Maß, wie Personalproduktivität, ist dann mit Blick auf die verursachende und eigentlich zu bewertende Größe rein methodischer, nicht aber substanzieller Natur.

Abschließend lässt sich anhand der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit feststellen, dass die Bilanzierung von Humankapital – bei allen durchaus signifikanten Differenzierungen – derzeit in allen Rechnungslegungsstandards so gut wie nicht vorgesehen ist. Es hat den Anschein, dass insbesondere in den IAS/IFRS aufgrund der 4. EG-Richtlinie und u. U. begleitend auch durch die Aktivitäten der EU-Kommission zur Durchsetzung von Corporate Social Responsibility in der Unternehmensberichterstattung die größten Weiterentwicklungen in Sachen Stakeholder-Orientierung von Rechnungslegungssystemen zu erwarten sind. Dass es zu einem Fortschritt auf dem Gebiet der Bilanzierung und Bewertung von immateriellen Vermögensgegenständen im allgemeinen und Humankapital im besonderen kommen wird, dürfte durch die wachsende Notwendigkeit begründet sein, dass Unternehmen ihre Rechenschaftspflicht auf einen erweiterten Kreis von Stakeholdern ausdehnen und dem großen Interesse der Kapitalmärkte an Wertfindungen im Bereich immaterieller Vermögensgegenstände Rechnung tragen müssen.

Alchian, A./Demsetz, H., 1972: Production, Information Costs, and Economic Organization; in: The American Economic Review, Vol. 62, S. 777-795.

American Institute of Certified Public Accountants (Hrsg.), 1994: Improving Business Reporting.

Arbeitskreis »Externe Unternehmensrechnung« der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., 2001: Die Zukunft der Rechnungslegung aus Sicht von Wissenschaft und Praxis – Fachprogramm des Arbeitskreises Externe Unternehmensrechnung im Rahmen des 54. Deutschen Betriebswirtschafts-Tags; in: Der Betrieb, 54. Jg., S. 160-161.

Arbeitskreis »Immaterielle Werte im Rechnungswesen« der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., 2001: Kategorisierung und bilanzielle Erfassung immaterieller Werte; in: Der Betrieb, 54. Jg., S. 989-995.

Arbeitskreis »Immaterielle Werte im Rechnungswesen« der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V., 2003: Freiwillige externe Berichterstattung über immaterielle Werte; in: Der Betrieb, 56. Jg., S. 1233-1237.

Baetge, J./Kirsch, H.-J./Thiele, S., 2001: Bilanzen, 5. Auflage, Düsseldorf.

Ballwieser, W., 1985: Informationsökonomie, Rechnungslegungstheorie und Bilanzrichtliniengesetz, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 37. Jg., S. 47-66.

Beatty, R./Huselid, M./Schneier, C., 2003: Scoring in the Business Scorecard; in: Organizational Dynamics, Vol. 32, S. 107-121.

Becker, B. E./Huselid, M./Ulrich, D., 2001: The HR-Scorecard: linking people, strategy and performance, Cambridge.

Bruns, H.-G./Thuy, M. G./Zeimes, M., 2003: Die Bilanzierung von immateriellen Vermögenswerten des Anlagevermögens und Goodwill im Konzernabschluss. Gemeinsamkeiten und Unterschiede der deutschen, US-amerikanischen und internationalen Rechnungslegung; in: Controlling, Heft 3/4, S. 137-142.

Born, K., 1999: Rechnungslegung nach IAS, US-GAAP und HGB im Vergleich, Stuttgart.

Bühner, R., 1997: Increasing Shareholder Value Through Human Asset Management, in: Long Range Planning, 30. Jg., 5, S. 710-717.

Cascio, W. F., 1995: Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work?, in: American Psychologist (50), S. 928-939.

Coenenberg, A., 2003: Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse, 19. Auflage, Stuttgart.

Copeland, T./Antikarov, V., 2002: Real Options, Wiley.

Edvinsson, L./Brünig, G., 2000: Aktivposten Wissenskapital: Unsichtbare Werte bilanzierbar machen, Wiesbaden.

Edvinsson, L./Malone, M.S., 1997: Intellectual Capital, London.

Fischer, T. M./Vielmeyer, U., 2002: Vom Shareholder Value zum Stakeholder Value? – Möglichkeiten und Grenzen der Messung von stakeholderbezogenen Wertbeiträgen, Arbeitspapier Nr. 52, Handelshochschule Leipzig.

Flamholtz, E. G., 1982: Rechnungslegung über Kosten und Wert des Humankapitals; in: Schmidt, H., Humanverzögerungsrechnung, Berlin, New York, S. 73-98.

Flamholtz, E. G., 1999: Human Ressource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, 3. Auflage, Boston.

Gebauer, M./Wall F., 2002: Human Resource Accounting zur Unterstützung der Unternehmensrechnung. Eine Übersicht über Entwicklungsstand, methodische Möglichkeiten und potenzielle Fallstricke; in: Controlling, Heft 12, S. 685-690.

Grant, J. L., 1997: Foundations of Economic Value Added, Pennsylvania.

Haller, A./Dietrich, R., 2001: Intellectual Capital Bericht als Teil des Lagebericht; in: Der Betrieb, 54.Jg., Heft 20, S. 1045-1052.

Hayn, S./Graf Waldersee, G., 2000: IAS/US-GAAP/HGB im Vergleich, synoptische Darstellung für den Einzel- und Konzernabschluss, Stuttgart.

Hermanson, R. H., 1964: Accounting for Human Assets, Bureau of Business and Economic Research, Occasional Paper No. 14, Michigan State University, East Lansing.

Horváth, P., 2002: Controlling, 8. Auflage, München.

Horváth, P./Reichmann, T. (Hrsg.) 2003: Vahlens Großes Controlling Lexikon, 2. Auflage, München.

Huselid, M. A., 1995: The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance, in: Academy of Management Journal 38 (3), S. 635-672.

Jäger, W., 2002: Analysten entdecken das Human Capital. in: Personalwirtschaft, Heft 12, S. 16-18.

Kahre, B./Schwetje, J.-N., 2003: Unternehmensexterne Kommunikation immaterieller Ressourcen; in: Kapitalmarktorientierte Rechnungslegung, 3. Jg., S. 123-134.

Kaplan, R./Norton, D., 1996: The Balanced Scorecard, Boston.

Kirsch, H.-J./Scheele, A., 2004: Die Auswirkungen der Modernisierungsrichtlinie auf die (Konzern-)Lageberichterstattung – unter Berücksichtigung von E-DRS 20 und des Entwurfs eines Bilanzrechtsreformgesetzes vom 15. 12. 2003; in: Die Wirtschaftsprüfung, Jg. 57, Heft 1-2, S. 1-12.

Kittner, M., 1997: »Human Ressources« in der Unternehmensbewertung; in: Der Betrieb, Heft 46, S. 2285-2290.

Kümpel, T., 2002: Die Bilanzierung des Goodwill nach SFAS No. 142. Darstellung und kritische Würdigung des europäischen und deutschen Bilanzrechts; in: Der Betriebswirt, Heft 2, S. 15-23.

Küting, K., 2000: Der Geschäfts- oder Firmenwert – ein Spielball der Bilanzpolitik in deutschen Konzernen; in: Die Aktien Gesellschaft, Heft 3, S. 97-106.

Küting, K./Ulrich, A., 2001: Abbildung und Steuerung immaterieller Vermögensgegenstände (Teil 1 und 2); in: Deutsches Steuerrecht, 39. Jg., S. 953-960 und 1000-1004.

Küting, K./Weber, C.-P./Wirth, J., 2002: Goodwill und immaterielle Vermögenswerte im Übergang auf die Anwendung des SFAS 142; in: Kapitalmarktorientierte Rechnungslegung, Heft 2, S. 57-66.

Lachnit, L./Müller, S., 2003: Bilanzanalytische Behandlung von Geschäfts- oder Firmenwerten; in: Kapitalmarktorientierte Rechnungslegung, Heft 12, S. 540-550.

Lettmann, P., 1997: Internationale Rechnungslegung, Wiesbaden.

Lev, B./Schwartz, A., 1971: On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements; in: The Accounting Review, January 1971, S. 103-112.

Marr, R., 1982: Humanverzögerungsrechnung – Entwicklung von Konzepten für eine erweiterte Rechenschaftslegung der Unternehmen; in: Schmid, H., Humanverzögerungsrechnung, Berlin, New York, S. 45-55.

Maul, K.-H./Menninger, J., 2000: Das »Intellectual Property Statement« – eine notwendige Ergänzung des Jahresabschlusses?; in: Der Betrieb, 53. Jg., Heft 11, S. 529-533.

Moxter, A., 1984: Bilanzlehre, 3. Auflage.

Müller, S. G., (Hrsg.), 2003: Der Mensch im Mittelpunkt. Beschäftigtenorientierte Unternehmensstrategien und Mitbestimmung, Frankfurt.

Nestler, A., 2003: Die Bewertung von immateriellen Vermögensgegenständen; in: Betriebswirtschaftliche Mandantenbetreuung, Heft 3, S. 71-75.

Nölting, A., 2000: Werttreiber Mensch; in: Managermagazin, Heft 4, S. 154-165.

North, K./Probst, G./Romhardt, K., 1998: Wissen messen – Ansätze, Erfahrungen und kritische Fragen. in: zfo, Heft 3, S. 158-166.

Oberbrinkmann, F., 1990: Statische und dynamische Interpretation der Handelsbilanz, Düsseldorf.

Pellens, B., Sellhorn, T., 2001: Neue Goodwill-Bilanzierung nach US-GAAP; in: Der Betrieb, 54. Jg., S. 713-720.

Persch, P.-R., 2003: Die Bewertung von Humankapital – eine kritische Analyse, München, Mering.

Pfeil, O. P./Vater, J.H., 2002: »Die kleine Unternehmensbewertung« oder die neuen Vorschriften zur Goodwill- und Intangible-Bilanzierung nach SFAS No. 141 und SFAS No. 142 – Eine Analyse unter bilanziellen und finanzwirtschaftlichen Gesichtspunkten; in: Kapitalmarktorientierte Rechnungslegung, Heft 2, S. 66-82.

Reinhardt, R., 2002: Wissen als Ressource: Theoretische Grundlagen, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Wissen, Frankfurt a.M.

Rieger, W., 1964: Einführung in die Privatwirtschaftslehre, 3. Auflage, Erlangen.

Schmalenbach, E., 1962: Dynamische Bilanz, 13. Auflage, bearbeitet von Bauer, R., Köln, Opladen.

Schmidt, F., 1929: Die organische Tageswertbilanz, 3. Auflage (Nachdruck 1951), Wiesbaden.

Schultz, T. W., 1961: Education and Growth; in: Nelson, H.B. (Hrsg.), Social Forces Influencing American Education, Chicago, S. 46-88.

Smith, G. V./Parr, R.L., 2000: Valuation of Intellectual Property and Intangible Assets, 3. Aufl., New York.

Stelter, D., 1999: Wertorientierte Anreizsysteme für Führungskräfte und Mitarbeiter; in: Bühler, W./Siegert, T. (Hrsg.): Unternehmenssteuerung und Anreizsysteme, Stuttgart, S. 237 ff.

Stewart, T. A., 1997: Intellectual Capital, New York.

Stoi, R., 2003: Controlling von Intangibles; in: Controlling, 15. Jg., S. 175-183.

Strack, R./Franke, J./Dertnig, S., 2000: WorkonomicsTM : Der Faktor Mensch im Wertmanagement; in: Zeitschrift Führung + Organisation (zfo), 69. Jg., S. 283-288.

Superina, M., 1999: Praxis der Discounted Cash Flow-Bewertungsmethode in der Schweiz, Stuttgart.

Sveiby, K. E., 1998: Wissenskapital – das unentdeckte Vermögen, Landsberg/Lech.

Tanski, J., 2002: Internationale Rechnungslegungsstandards, IAS/IFRS Schritt für Schritt, München.

Wellbourne, T. M./Andrews, A. O., 1996: Predicting the performance of initial public offerings: should human resource management be in the equation?, in: Academy of Management Journal 39 (4), S. 891-919.

Wieland, J. (Hrsg.), 2001: Human Capital und Werte, Marburg.

Wöhe, G., 2002: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 21. Auflage, München.

Wucknitz, U. D., 2002: Handbuch Personalbewertung, Stuttgart.

Wunder, T., 2001: Wie konkret muss eine Balanced Scorecard sein?; in: Controller Magazin, 26. Jg., S. 133-139.

INTERNET-QUELLEN

Austrian Research Center Seibersdorf, 2002: Wissensbilanz 2002 – Wissen schafft Zukunft
www.arcs.ac.at., : Zugriff: 15.01.2004.

Financial Accounting Standards Board (Hrsg.), 2001: Business Reporting Research Project; Insights into Enhancing Voluntary Disclosures,
www.fasb.org/brrp/brrp2.pdf., Zugriff: 14.12.2004.

Huselid, M. A./Barnes, J. E., 2002: Human Capital Measurement Systems as a Source of Competitive Advantage
http://www.rci.rutgers.edu/~huselid/publications.htm., Zugriff: 25.01.2004.

SEC Taskforce, 2001: Strengthening Financial Markets: Do investors have the information they need?
www.fei.org/finrep/files/SEC-Taskforce-Final-6-2-2kl.pdf., Zugriff: 16.01.2004.

Siemens, 2001: Corporate Citizenship Report
http://www.siemens.com/Daten/siecom/HQ/CC/Internet/About_Us/WORKAREA/about_ed/templatedata/Deutsch/file/binary/corp_cit_report_2001_de_1037233.pdf, Zugriff: 14.03.2004.

Skandia, 1998: Human Capital in Transformation (Intellectual Capital Prototype Report)
www.skandia.com/en/includes/documentlinks/annualreport1998//supplements1998.zip., Zugriff. 08.01.2004.

SONSTIGE QUELLEN

Financial Times Deutschland, 2003: Mehr Erfolg durch zufriedene Mitarbeiter, 17.11.2003, S. 33.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
bisher erschienene Reihentitel ab Band 92

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hans-Erich Müller Übernahme und Restrukturierung: Neuausrichtung der Unternehmensstrategie (Handbuch Fusionsmanagement)	13092	3-935145-68-3	8,00
Christian Timmreck Unternehmensbewertung bei Mergers & Acquisitions (Handbuch Fusionsmanagement)	13093	3-935145-69-1	10,00
Volker Korthäuer • Manuela Aldenhoff Steuerliche Triebfedern für Unternehmensumstrukturierungen (Handbuch Fusionsmanagement)	13094	3-935145-70-5	6,00
Dieter Behrendt Ökologische Modernisierung: Erneuerbare Energien in Niedersachsen – Chancen für neue zukunftsfähige Arbeitsplätze	13095	3-935145-73-X	11,00
Ingolf Rascher • Uwe Wilkesmann Wissensmanagement. Analyse und Handlungsempfehlungen	13096	3-935145-71-3	12,00
Tanja Klenk • Frank Nullmeier Public Governance als Reformstrategie	13097	3-935145-72-1	12,00
Reiner Hoffmann • Otto Jacobi • *Berndt Keller • Manfred Weiss (eds.)* European Integration as a Social Experiment in a Globalized World	13098	3-935145-74-8	14,00
Angelika Bucerius • Diether Döring • *Richard Hauser (Hrsg.)* Alterssicherung in der Europäischen Union. Perspektiven der Finanzierung	13099	3-935145-75-6	25,00
Werner Killian • Karsten Schneider Die Personalvertretung auf dem Prüfstand	13100	3-935145-76-4	12,00
Nils Fröhlich • Jörg Huffschmid Der Finanzdienstleistungssektor in Deutschland	13101	3-935145-77-2	15,00
Susanne Felger • Angela Paul-Kohlhoff Human Resource Management	13102	3-935145-78-0	15,00
Paul Elshof Zukunft der Brauwirtschaft	13103	3-935145-79-9	16,00
Henry Schäfer • Philipp Lindenmayer Sozialkriterien im Nachhaltigkeitsrating	13104	3-935145-80-2	19,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Rainer Frentzel-Beyme • Boris Oberheitmann Arbeiten mit Styrol. Neuropsychologische Störungen bei niedriger Dosierung	13105	3-935145-82-9	12,00
Axel Olaf Kern • Ernst Kistler • Florian Mamberger • Ric Rene Unteutsch • Bianka Martolock • Daniela Wörner Die Bestimmung des Leistungskatalogs in der gesetzlichen Krankenversicherung (Band 1): Definitionsprobleme und Implikationen von Leistungsausgrenzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung	13107	3-935145-84-5	18,00
Dea Niebuhr • Heinz Rothgang • Jürgen Wasem • Stefan Greß Die Bestimmung des Leistungskatalogs in der gesetzlichen Krankenversicherung (Band 2): Verfahren und Kriterien zur Bestimmung des Leistungskatalogs in der Gesetzlichen Krankenversicherung vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen	13108	3-935145-85-3	28,00
Yasmine Chahed • Malte Kaub • Hans-Erich Müller Konzernsteuerung börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland	13109	3-935145-86-1	14,00
Klaus Löbbe Die europäische Chemieindustrie. Bedeutung, Struktur und Entwicklungsperspektiven	13110	3-935145-87-X	25,00
Friedrich Hauss • Dörthe Gatermann Schaffung von Handlungs- und Unterstützungsstrukturen zur Erhöhung der Nutzerkompetenz von Krankenversicherten	13111	3-935145-88-8	10,00
Andreas Diettrich • Korinna Heimann • Rita Meyer Berufsausbildung im Kontext von Mobilität, interkulturellem Lernen und vernetzten Lernstrukturen	13112	3-935145-89-6	16,00
Uwe Fachinger • Anna Frankus Selbständige im sozialen Abseits	13113	3-935145-90-X	13,00
Frank Havighorst Jahresabschluss von Krankenhäusern. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13114	3-935145-91-8	14,00
Achim Sollanek Versicherungsbilanzen nach deutschem Handelsrecht	13115	3-935145-92-6	10,00
Kuno Schedler • John Philipp Siegel Strategisches Management in Kommunen	13116	3-935145-93-4	28,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Marita Körner Riesterrente, Eichelförderung und geschlechtereinheitliche Tarife	13117	3-935145-94-2	10,00
Arno Prangenberg • Manuela Aldenhoff Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13118	3-935145-95-0	12,00
Andrea Jochmann-Döll • Karin Tondorf Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor	13119	3-935145-96-9	16,00
Andreas Boes • Michael Schwemmle Herausforderung Offshoring. Auslagerung von IT-Dienstleistungen aus Unternehmen	13120	3-935145-97-7	15,00
Wolfgang Gerstlberger • Wolfram Schmittel Public Private Partnership	13120	3-935145-98-5	15,00
Barbara Sternberger-Frey Finanzwirtschaftliche Kennzahlen als Basis von Erfolgsbeteiligungen	13122	3-935145-99-3	10,00
Johannes Koch • Winfried Heidemann • Christine Zumbeck Nutzung elektronischer Netze zur Unterstützung des Lernens im Betrieb	13123	3-86593-001-8	12,00
Wolfgang Däubler Kontrolle von Arbeitsverträgen durch den Betriebsrat	13124	3-86593-002-6	12,00
Klaus Hess • Siegfried Leittretter Innovative Gestaltung von Call Centern – Kunden- und arbeitsorientiert	13125	3-86593-000-X	10,00
Margarethe Herzog (Hrsg.) Gender Mainstreaming	13126	3-86593-003-4	28,00
Elke Wiechmann Lokale Gleichstellungspolitik vor der Trendwende oder die modernisierte Tradition	13127	3-86593-004-2	18,00
Christoph Andersen • Marcus Beck • Stephan Selle (Hrsg.) Konkurrieren statt Privatisieren	13128	3-86593-005-0	18,00
Bernhard Hillebrand Ökologische und ökonomische Wirkungen der energetischen Sanierung des Gebäudebestandes	13129	3-86593-006-9	10,00
Angela Wroblewski • Andrea Leitner Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich	13130	3-86593-007-7	i. Vorb.

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hartmut Küchle Rüstungsindustrie transatlantisch? Chancen und Risiken für den deutschen Standort	13131	3-86593-008-5	12,00
Klaus Maack Wachstumspol Stettin und Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen-polnischen Grenzregion	13132	3-86593-009-3	i. Vorb.
Herbert Baum • Klaus Esser • *Judith Kurte • Jutta Schneider* Regionale Entwicklung und der Frankfurter Flughafen	13133	3-86593-010-7	15,00
Anita Pfaff • Gert G. Wagner • Jürgen Wasem Zwischen Kopfpauschale und Bürgerversicherung	13134	3-86593-011-5	24,00
Hartmut Küchle Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industriepolitische Aufgabe	13135	3-86593-012-3	20,00
Mechthild Kopel • Sandra K. Saeed • Dietrich Englert Gender Mainstreaming	13136	3-86593-013-1	i. Vorb.
Mathias Hein • Gertrud Hovestadt • Johannes Wildt Forschen Lernen	13137	3-86593-014-X	12,00
Oliver Farhauer Humanvermögensorientierung in Grundsicherungssystemen	13138	3-86593-015-8	18,00
Andreas Pentz • Achim Sollanek Cash-Pooling im Konzern	13139	3-86593-016-6	15,00
Volker Eichener • Rolf G. Heinze Beschäftigungspotentiale im Dienstleistungssektor	13140	3-86593-017-4	i. Vorb.
Peter Kalkowski • Otfried Mickler Projektorganisation in der IT- und Medienbranche	13141	3-86593-018-2	28,00
Rıza Gürel Betriebsverfassungsgesetz in türkischer Sprache	13142	3-86593-019-9	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

Hans **Böckler Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.