

Conpanion Schriftenreihe für die Wirtschaft
Wissen auf den Punkt gebracht

Bilanzierung von Humankapital

Grundlagen und Möglichkeiten für
die unternehmerische Praxis

Conpanion

Autor: Dirk Stein
Köln, den 21. Januar 2010

Executive Summary

In der vorliegenden Ausarbeitung wird untersucht, inwieweit sich Humankapital im Rahmen der aktuellen deutschen und internationalen Bestimmungen auf direktem und indirektem Wege bilanzieren lässt. Hierbei wird auch die Thematik der Quantifizierungsansätze aufgegriffen, also wie Humankapital überhaupt bewertet werden kann, welche Ansätze existieren und welche Vor- und Nachteile bei diesen zu berücksichtigen sind.

Es kann durch die Auseinandersetzung mit den entsprechenden rechtlichen Vorgaben gezeigt werden, dass zum jetzigen Zeitpunkt weder in den Rechnungslegungsvorschriften des HGB, noch in den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS direkte Möglichkeiten zur Bilanzierung von Humankapital bestehen (mit Ausnahme des Lizenzsports), es jedoch eine Möglichkeit der indirekten Bilanzierung im Rahmen eines Tochterfirmenmodells gibt. Als Quintessenz liefert die Arbeit zudem Argumentationen für die Notwendigkeit der Bilanzierung von Humankapital.

Conpanion

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Einleitung..... | 1 |
| 2 | Humankapital..... | 2 |
| 2.1 | Definition und Abgrenzung..... | 2 |
| 2.2 | Möglichkeiten der Quantifizierung..... | 3 |
| 2.2.1 | Kostenorientierte Ansätze..... | 3 |
| 2.2.2 | Zukunftserfolgsorientierte Ansätze..... | 6 |
| 2.2.3 | Marktorientierte Ansätze..... | 7 |
| 2.3 | Kritische Würdigung..... | 7 |
| 3 | Bilanzierung von Humankapital..... | 9 |
| 3.1 | Möglichkeiten der direkten Bilanzierung..... | 9 |
| 3.1.1 | Humankapital im Kontext des HGB..... | 9 |
| 3.1.2 | Humankapital im Kontext der IFRS..... | 10 |
| 3.2 | Möglichkeiten der indirekten Bilanzierung..... | 11 |
| 3.2.1 | Geschäfts- und Firmenwerte..... | 11 |
| 3.2.2 | Patente..... | 12 |
| 3.3 | Kritische Würdigung..... | 13 |
| 4 | Zusammenfassung und Ausblick..... | 15 |
| | Quellenverzeichnis..... | 16 |

Conpanion

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------|--|
| BGH | Bundesgerichtshof |
| DJIA | Dow Jones Industrial Average |
| HGB | Handelsgesetzbuch |
| IAS | International Accounting Standards |
| IASB | International Accounting Standards Board |
| IFRS | International Financial Report Standards |
| PatG | Patentgesetz |

Conpanion

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Historische Kosten des Humankapitals | 4 |
| Abbildung 2: Wiederbeschaffungskosten des Humankapitals | 5 |
| Abbildung 3: Beispiel für die Bilanzierung von Humankapital..... | 12 |
| Abbildung 4: Entwicklung des Verhältnisses von Marktwert zu Buchwert bei DIJA-Unternehmen | 13 |
| | |
| Tabelle 1: Beurteilung der Ansätze zur Quantifizierung von Humankapital | 8 |
| Tabelle 2: IAS-Kriterien für immaterielle Vermögenswerte und Humankapital | 11 |

Conpanion

1 Einleitung

Unter Humankapital wird jener Wert verstanden, der sich aus der Summe des Wissens der Mitarbeiter eines Unternehmens bzw. im volkswirtschaftlichen Sinne der Bevölkerung eines Staates ergibt. Diesen Wert messbar zu machen ist Gegenstand zahlreicher (wissenschaftlicher) Untersuchungen und Diskussionen¹, jedoch mangelt es bislang noch an einer rechtlichen Vorgabe, den ermittelten Wert auch entsprechend in einer Unternehmensbilanz bilanzieren zu können.² Dass hierfür eine Notwendigkeit besteht, ergibt sich aus der Tertiarisierung der westlichen Volkswirtschaften: Aus den Industriegesellschaften wurden Dienstleistungsgesellschaften.³ Während nun jedoch ein produzierendes Unternehmen seine Fabriken und Maschinen, und somit wesentliche Produktionsfaktoren, bilanzieren kann, bleibt dies beispielsweise einer Unternehmensberatung, deren Produktionsfaktoren primär die Mitarbeiter sind, verwehrt. Hieraus resultiert eine Wertlücke zwischen dem Buchwert des Unternehmens und dem eigentlichen Marktwert.⁴

Es stellt sich nun die Frage, ob sich einerseits im Bereich des Bilanzrechts Entwicklungen aufzeigen, die diesen Missstand beheben und ob es nicht andererseits Möglichkeiten gibt, das Humankapital auf indirektem Wege zu bilanzieren. Ziel der angedachten Ausarbeitung soll es daher sein, den gegenwärtigen Diskussionsstand in Literatur und Praxis darzustellen und kritisch zu würdigen.

Der Gang der Arbeit stellt sich dabei so dar, dass zunächst in einem Grundlagenkapitel aufgezeigt werden soll, was man unter Humankapital versteht und wie es überhaupt quantifiziert werden könnte. Hiernach soll im darauffolgenden Kapitel ein Überblick über die aktuelle rechtliche Lage der direkten Bilanzierungsmöglichkeiten sowie Möglichkeiten der indirekten Bilanzierung gegeben werden.

¹ Bspw. Breuer, K. et al. (2009); Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (2007); Jerrentrup, R., Terhorst, S. (2008); Persch, P.-R. (2003), Schäfer, H., Lindenmeyer, P. (2005).

² Vgl. Breuer et al. (2009), S. 18; Gloger, A. (2009), S. 4.

³ Vgl. Thommes, K. (2008), S. 1.

⁴ Vgl. Persch, P.-R. (2003), S. 1; Thommes, K. (2008), S. 1.

2 Humankapital

Die Aufbereitung der relevanten Grundlagen unterteilt sich in die Definition und Abgrenzung des Humankapitals in Abschnitt 2.1 und die Vorstellung der unterschiedlichen Ansätze zur monetären Quantifizierung in Abschnitt 2.2. Die Ergebnisse werden abschließend in Abschnitt 2.3 kritisch gewürdigt.

2.1 Definition und Abgrenzung

Beim Humankapital handelt es sich nicht um den Wert der Menschen, sondern vielmehr um den Wert ihrer Erfahrungen und Qualifikationen. Das Humankapital stellt hierbei ebenso wie andere Kapitalarten den Einsatz von Ressourcen unter der Zielsetzung dar, hierdurch zukünftig die Produktivität zu erhöhen. Es unterscheidet sich jedoch von den anderen Kapitalarten dahingehend, dass es an eine bestimmte Person gebunden ist. Dies ist das wesentliche Charakteristikum des Humankapitals.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht besteht Humankapital demzufolge aus dem für die betriebliche Leistungserstellung verwendbaren akkumulierten Wissen aller Mitarbeiter eines Unternehmens.⁵ Es stellt einen immateriellen Wert, also einen nichtmonetären wirtschaftlichen Vorteil ohne wesentliche körperliche Substanz⁶, dar. Es existieren vergleichbare Werte, wie etwa das Lieferantkapital, das Kundenkapital, das Innovationskapital, das Standortkapital usw.⁷

Durch die Bindung des Humankapitals an die Mitarbeiter kann ein Unternehmen kein Eigentum hieran erwerben. Es wird ihm lediglich auf vertraglicher Basis zur Verfügung gestellt, wodurch die Kontrollmöglichkeiten eingeschränkt und im Rahmen des Kündigungsrechts zeitlich begrenzt sind.⁸ Häufig wird statt des Humankapitals auch vom Humanvermögen gesprochen.⁹ Die Begriffe können jedoch weitestgehend synonym verwendet werden.¹⁰

Conpanion

⁵ Vgl. Thommes, K. (2008), S. 30, sowie Grill, J. (2008), S. 43ff.

⁶ Vgl. Haller, A. (1998), S. 564.

⁷ Vgl. Arbeitskreis „Immaterielle Werte im Rechnungswesen“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. (2001), S. 990.

⁸ Vgl. Bayer, K. (2004), S. 43ff.

⁹ Bspw. bei Krieg, H.-J., Ehrlich, H. (1998), S. 62; Scholz, C. (2000), S. 356; Staehle, W. (1999), S. 782.

¹⁰ Vgl. Grill, J. (2008), S. 45.

2.2 Möglichkeiten der Quantifizierung

Es existieren verschiedene Möglichkeiten zur Quantifizierung von Humankapital, die sich in kostenorientierte, zukunftsorientierte und marktorientierte Ansätze einordnen lassen.¹¹ Diese Ansätze unterscheiden sich hinsichtlich ihrer methodischen Grundlagen und den hieraus resultierenden Bewertungsverfahren, was zu unterschiedlichen Bewertungsergebnissen führen kann. Im Folgenden werden diese drei Gruppen nun beschrieben und kritisch bewertet. Die Bewertung erfolgt hierbei auf Basis der von Persch vorgeschlagenen Kriterien Akzeptanz, Objektivität, Flexibilität, Wirtschaftlichkeit, Konsistenz, Zuverlässigkeit und Praktikabilität.¹² Eine Zusammenfassung der hieraus gewonnenen Ergebnisse wird in Tabelle 1 gegeben (siehe Abschnitt 2.3)

2.2.1 Kostenorientierte Ansätze

Bei den kostenorientierten Ansätzen – auch inputorientierte Ansätze¹³ genannt – lassen sich zwei Methoden unterscheiden. So besteht zunächst die Möglichkeit, Anschaffungs- oder Herstellungskosten für die Bewertung heranzuziehen.¹⁴ Diese Form der Kosten wird auch historische Kosten genannt.

Hierunter sind insbesondere die Kosten der Rekrutierung sowie der Einarbeitung zu verstehen und darüber hinaus alle später entstehenden Weiterbildungskosten. Die Kosten können dabei in direkte und indirekte Kosten unterschieden werden. Zu den direkten Kosten zählen beispielsweise die Kosten für die Ausbildung, zu den indirekten Kosten wiederum der Produktivitätsverlust, der damit einhergeht, dass der Ausbilder in der Ausbildungszeit keiner anderen Tätigkeit nachgehen kann. Flamholtz identifiziert insgesamt neun verschiedene Kostenarten (siehe Abbildung 1).

Conpanion

¹¹ Vgl. Schmidt, A. (2002), S. 312; Persch, P.-R. (2003), S. 54ff. Andere Autoren unterteilen auch in mehr (bspw. Scholz, C. et al. (2006), S. 51ff) oder weniger (bspw. Jerrentrup, R., Terhorst, S. (2008), S. 8f) Ansätze. Letztlich sind die Grenzen jedoch fließend.

¹² Die folgenden Ausführungen basieren – soweit nicht anders angegeben – auf Persch, P.-R. (2003), S. 54ff.

¹³ Vgl. Jerrentrup, R., Terhorst, S. (2008), S. 8, sowie Scholz, C. (2000), S. 357.

¹⁴ Vgl. Mankiw, N. G., Taylor, M. (2008), S. 460f.

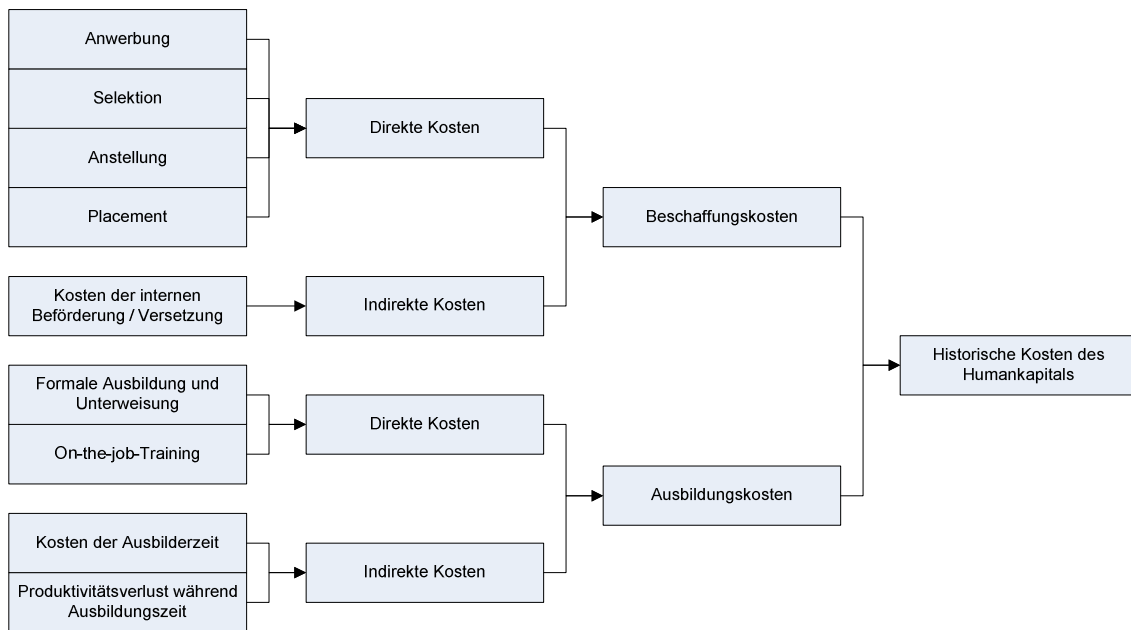


Abbildung 1: Historische Kosten des Humankapitals¹⁵

Eine andere Möglichkeit ist es, stattdessen die Wiederbeschaffungskosten anzusetzen. Hierunter werden diejenigen Kosten verstanden, die anfallen um eine vakant geworden Mitarbeiterposition wiederzubeseetzen und den neuen Mitarbeiter auf das gleiche Leistungsniveau zu bringen wie seinen Vorgänger. Auch hier kann wieder eine Unterteilung in direkte und indirekte Kosten erfolgen. Insgesamt können elf unterschiedliche Kostenarten betrachtet werden (siehe Abbildung 2).

Bewertungsverfahren auf Basis von Anschaffungs- und Herstellungskosten sind weitestgehend objektiv, konsistent und zuverlässig. Es muss jedoch angemerkt werden, dass das Akzeptanzkriterium nur unzureichend erfüllt ist, was damit zusammenhängt, dass die Kosten und der tatsächliche monetäre Wert nicht zwingend identisch sein müssen. Dieser Fall tritt ein, wenn ein Mitarbeiter nicht die Leistung bringt, die aufgrund der durch ihn entstandenen Kosten zu erwarten gewesen wären.

¹⁵ In Anlehnung an Flamholtz, E. (1982), S. 80.

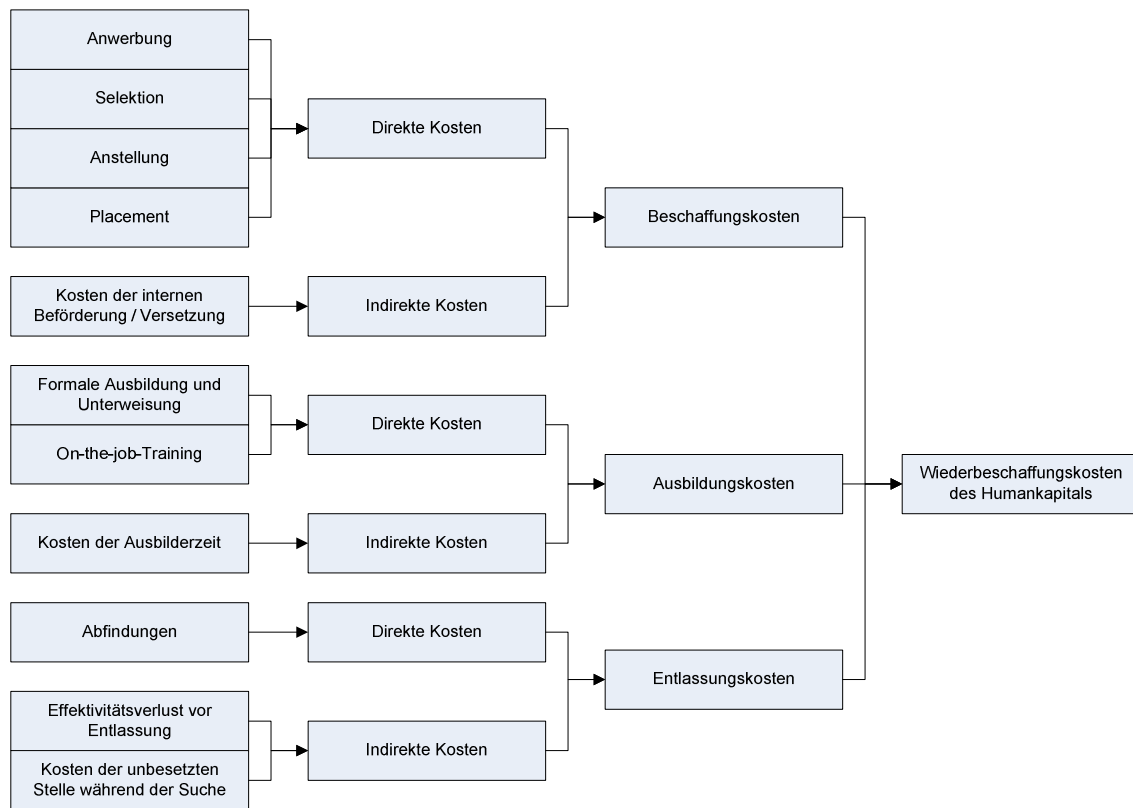


Abbildung 2: Wiederbeschaffungskosten des Humankapitals¹⁶

Neben diesem Problem existieren weitere praktische Hemmnisse dieser Methode. So ist beispielsweise die genaue Abgrenzung zwischen den Kosten, die für den Erwerb des Vermögenswertes (also des Humankapitals) aufgebracht werden mussten, und den Kosten, die zur Werterhaltung und -verbesserung aufgewendet wurden, nicht immer gewährleistet. Es ist zudem denkbar, dass Kosten nicht oder nur partiell erfasst wurden und damit einzelnen Vermögenswerten nicht exakt zugeordnet werden können. Darüber hinaus ist kritisch anzumerken, dass historische Kosten als Bewertungsbasis aktuelle Preisentwicklungen zum Bewertungsstichtag nicht berücksichtigen. Diese Problematik kann zwar durch die Bewertung mit Wiederbeschaffungskosten beseitigt werden, da diesem Verfahren die jeweils aktuellen Marktpreise zugrunde liegen, jedoch ist hierbei zu bedenken, dass bestimmte Vermögenswerte Unikatcharakter besitzen und daher nicht oder nur unter Aufwendung weiterer Kosten auf Basis aktueller Marktgegebenheiten ersetzt werden könnten. Bezüglich der methodischen Akzeptanz besitzt die Wertermittlung auf Basis von Wiederbeschaffungskosten ebenfalls nur eine begrenzte Aussagekraft, da sie nur begrenzt zukunftsorientiert ist.¹⁷

¹⁶ In Anlehnung an Flamholtz, E. (1982), S. 81.

¹⁷ Vgl. Scholz, C. (2000), S. 358.

2.2.2 Zukunftserfolgsorientierte Ansätze

Die zukunftsorientierten Ansätze zur monetären Quantifizierung von Humankapital – auch ertragspotenzialorientierte Ansätze¹⁸ oder outputorientierte Ansätze¹⁹ genannt – basieren auf zwei Faktoren. Zum einen sind dies die zu erwartenden Erfolgsströme, die sich aus der Nutzung des Humankapitals ergeben werden, und zum anderen ist dies der Kapitalisierungszinssatz, auf dessen Grundlage diese Erfolgsströme auf den Bewertungsstichtag diskontiert werden. Bei diesen Ansätzen geht also darum, abzuschätzen, welche Erträge mit dem zur Verfügung stehenden Humankapital in der Zukunft erwirtschaftet werden können. Hierbei muss auch die zu erwartende Nutzungsdauer prognostiziert werden.

Ein Beispiel für einen zukunftsorientierten Ansatz ist die sogenannte Saarbrücker Formel.²⁰ Hierbei bildet die Vergütung der Mitarbeiter die Wertbasis, die durch die Bewertung des Wissensstandes sowie anderer Faktoren wie beispielsweise Motivation durch Ab- und Zuschläge entsprechend angepasst wird. Hieraus lässt sich dann das Wirkpotential – und somit die entsprechenden Erfolgsströme – berechnen.²¹

Zukunftserfolgsorientierte Ansätze sind sowohl aus theoretischer als auch aus praktischer Sicht allgemein akzeptiert, da sie nicht wie die kostenorientierten Ansätze (zumindest jene auf Basis der Anschaffungs- oder Herstellungskosten) durch historische, sondern durch zukünftigen Daten ermittelt werden. Jedoch hängt die Anwendbarkeit dieser Verfahren maßgeblich von der Qualität der zur Verfügung stehenden Informationen ab. Als schwierig erweist sich hierbei naturgemäß die Prognosegenauigkeit künftiger Aufwendungen und Erträge (sowie bei komplexen Verfahren wie der Saarbrücker Formel der entsprechenden zusätzlichen Faktoren wie bspw. der Wissensrelevanzzeit), die mit der Nutzung des Humankapitals verbunden sind. Daher können die Kriterien Objektivität, Zuverlässigkeit und Praktikabilität nur teilweise erfüllt werden. Des Weiteren muss im Einzelfall geprüft werden, ob die erforderliche umfangreiche Informationsbeschaffung unter Wirtschaftlichkeitsaspekten überhaupt sinnvoll ist.

Bei der Anwendung zukunftsorientierter Ansätze tritt neben dem Prognoseproblem zudem die Schwierigkeit einer sachgerechten Zuordnung von Aufwendungen und Erträgen zu dem jeweiligen Bewertungsobjekt auf, da die eindeutige Abgrenzung der Erfolgsgrößen nicht immer möglich ist. Die Akzeptanz dieser Ansätze ist insofern auch wesentlich von der Zuordnung der finanziellen Erfolgswirkungen auf einzelne Faktoren abhängig.

¹⁸ Vgl. Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (2007), S. 85.

¹⁹ Vgl. Jerrentrup, R., Terhorst, S. (2008), S. 8, sowie Scholz, C. (2000), S. 358.

²⁰ Vgl. Scholz, C. et al. (2007), S. 30ff, sowie Scholz, C. (2008), S. 18ff.

²¹ Siehe Scholz, C. et al. (2007), S. 31f, zur konkreten mathematischen Berechnung der Saarbrücker Formel.

2.2.3 Marktorientierte Ansätze

Marktorientierte Ansätze basieren auf dem Angebot- und Nachfrage-Verhalten von Marktteilnehmern. Der Marktwert gibt hierbei den Preis wieder, den ein Nachfrager zu zahlen bereit ist, wobei der Anbieter diesen gleichzeitig akzeptieren muss.

Eine unabdingbare Voraussetzung für die Anwendung marktorientierter Ansätze ist demzufolge ein (öffentlicher) Markt. Die Existenz funktionierender Märkte für diese immateriellen Vermögenswerte ist jedoch stark begrenzt. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass diese in der Regel unternehmensintern erstellt wurden und somit eng mit dem jeweiligen Unternehmen verknüpft sind. Sie können daher nur sehr schwer separiert werden. Die Anwendung marktorientierter Ansätze zur Quantifizierung von Humankapital ist somit also lediglich in Ausnahmefällen möglich, da sich die Existenz von relevanten Märkten hauptsächlich auf den Transferbereich für professionelle Sportler beschränkt²² und sich darüber hinaus der Mitarbeiter bzw. das ihm zugehörige Humankapital (wie in Abschnitt 2.1 erläutert) nicht in der für eine Vermarktungsfähigkeit notwendigen Verfügungsgewalt des Unternehmens befindet.

Eine weiterführende Bewertung der marktorientierten Ansätze ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt demnach schwierig. Darüber hinaus kann vermutet werden, dass sich die Akteure im Rahmen ihrer Verhandlungen zur Einschätzung eines geeigneten Preises wiederum eines anderen Bewertungsansatzes bedienen, wodurch die marktorientierten Ansätze lediglich als indirekte Ansätze bezeichnet werden sollten.

2.3 Kritische Würdigung

Wie gezeigt werden konnte, lässt sich der Begriff Humankapital – zumindest auf abstrakter Ebene – gut definieren und in einen betriebswirtschaftlichen Kontext einordnen, jedoch besitzen die bekannten Wertbestimmungsansätze deutlich erkennbare Nachteile, wie Tabelle 1 verdeutlicht.

Conpanion

²² Vgl. Thommes, K. (2008), S. 18ff.

Tabelle 1: Beurteilung der Ansätze zur Quantifizierung von Humankapital

| Kriterium / Ansatz | Kostenorientierte Ansätze | Zukunftserfolgsorientierte Ansätze | Marktorientierte Ansätze |
|---------------------------|---------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Akzeptanz | Nur teilweise gegeben | Gegeben | Abhängig vom Einzelfall |
| Objektivität | Gegeben | Nur teilweise gegeben | Gegeben |
| Flexibilität | Nur teilweise gegeben | Nur teilweise gegeben | Nicht gegeben |
| Wirtschaftlichkeit | Gegeben | Nur teilweise gegeben | Abhängig vom Einzelfall |
| Konsistenz | Gegeben | Gegeben | Abhängig vom Einzelfall |
| Zuverlässigkeit | Gegeben | Nur teilweise gegeben | Gegeben |
| Praktikabilität | Nur teilweise gegeben | Nur teilweise gegeben | Nur teilweise gegeben |

Demnach gibt es keinen Bewertungsansatz, der vollkommen unproblematisch ist, wobei sich zeigt, dass – nach jetzigem Kenntnisstand – kostenorientierte und zukunftsorientierte Ansätze den marktorientierten Ansätzen vorzuziehen sind, da letztere nur zwei der sieben Attribute voll erfüllen. Interessant zu sehen ist zudem, dass es kein einziges Kriterium gibt, welches in allen drei Gruppen als gegeben betrachtet werden kann.

Es kann an dieser Stelle jedoch zumindest festgehalten werden, dass prinzipiell Möglichkeiten zur monetären Quantifizierung von Humankapital existieren und somit auch im Rahmen der externen Rechnungslegung, also der Bilanzierung, zum Einsatz kommen könnten. Eine pauschale Beantwortung der Frage, welches der vorgestellten Bewertungsverfahren am geeignetsten scheint, kann – und soll – jedoch nicht gegeben werden, da es primär darum ging, die Existenz und Funktionsweise der Bewertungsansätze aufzuzeigen und sich die eigentliche Fragestellung der vorliegenden Ausarbeitung auf die Bilanzierbarkeit bezieht.

Es lässt sich somit lediglich attestieren, dass, sofern keine gesetzlichen Vorgaben gegeben wären, ein Unternehmen anhand einer Priorisierung und Bewertung der einzelnen Faktoren prüfen, welches Verfahren den größten Nutzen stiften würde.

Darüber hinaus muss natürlich auch berücksichtigt werden, welche der Verfahren im Rahmen der Bilanzierungsvorschriften überhaupt umsetzbar sind bzw. durch geeignete gesetzliche Änderungen umsetzbar werden könnten. Diese Thematik soll im folgenden Kapitel aufgegriffen werden.

3 Bilanzierung von Humankapital

Die direkte Bilanzierung von Humankapital ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Deutschland nur im Bereich des Profisports möglich.²³ Daher beschäftigt sich Abschnitt 3.1 anstatt mit konkreten Möglichkeiten vielmehr mit den jetzigen Rahmenbedingungen und dem damit verbundenen Entwicklungsprozess. Dem gegenüber sollen in Abschnitt 3.2 konkrete Möglichkeiten zur indirekten Bilanzierung von Humankapital erarbeitet und vorgestellt werden. Analog zum Kapitel 2 soll sodann auch in diesem Kapitel im dritten Abschnitt eine kritische Würdigung der vorhergehenden Abschnitte respektive der hierin gewonnenen Erkenntnisse erfolgen.

3.1 Möglichkeiten der direkten Bilanzierung

In den folgenden beiden Abschnitten soll die Möglichkeit der direkten Bilanzierung gemäß der beiden in Deutschland geltenden Rechnungslegungsvorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) sowie der international geltenden Standards, der „International Financial Report Standards“ (IFRS), geprüft werden.

3.1.1 Humankapital im Kontext des HGB

Gemäß dem Vollständigkeitsgebot des § 246 Abs. 1 HGB muss ein Unternehmen alle – und somit auch immaterielle – Vermögensgegenstände bilanzieren, sofern es keine anderweitigen rechtlichen Bestimmungen gibt. Dies gilt seit der Reform des HGB durch das am 29. Mai 2009 in Kraft getretene Bilanzmodernisierungsgesetz auch für selbstgeschaffene immaterielle Vermögensgegenstände. Ausnahmen hiervon bilden jedoch gemäß § 248 Abs. 2 HGB Marken, Drucktitel, Verlagsrechte, Kundenlisten und sonstige vergleichbare Vermögensgegenstände. Die Bilanzierung von Humankapital im Sinne eines Vermögensgegenstandes des Anlagevermögens ist also zunächst nicht ausgeschlossen. Diese Neuerung ist bei vielen Betrachtungen in der Literatur naturgemäß noch nicht berücksichtigt, so dass zahlreiche Autoren eine Bilanzierung des Humankapitals schon anhand des alten § 248 Abs. 2 HGB ausgeschlossen hatten, da hier explizit eine Bilanzierung selbstgeschaffener immaterieller Vermögensgegenstände untersagt worden war.²⁴ Als Begründung wurde angeführt, dass diese nicht objektiv bewertbar seien.

Dass Humankapital auch trotz dieser Änderung nicht ins Anlagevermögen aufgenommen werden darf, ergibt sich jedoch aus § 246 Abs. 1 HGB, da hier diejenigen Vermögensgegenstände von der Bilanzierung ausgenommen werden, die sich nicht im Besitz desjenigen befinden, der die Bilanz aufstellt.²⁵ Wie in Abschnitt 2.1 festgestellt worden ist, kann ein Unternehmen kein Eigentum an Humankapital erwerben, da dieses an den jeweiligen Mitarbeiter gebunden ist.

²³ Vgl. Madeja, F. (2007), S. 2; Thommes, K. (2008), S. 18ff.

²⁴ Bspw. Persch, P.-R. (2003), S. 94f; Thommes, K. (2008), S. 13.

²⁵ „Vermögensgegenstände sind in der Bilanz des Eigentümers aufzunehmen [...]“

Als einzige Ausnahme kann Humankapital im Bereich des Lizenzsports bilanziert werden. Zurückzuführen ist dies auf ein Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 26. August 1992. Hierin wurde jedoch weniger vom Humankapital im hier thematisierten Sinne, sondern vielmehr von der sogenannten Spielerlaubnis gesprochen, die ein Spieler benötigt, um am Lizenzspielbetrieb teilzunehmen. Gemäß dem BGH kommt diese Spielerlaubnis einer Konzession gemäß § 266 Abs. 2 HGB gleich und darf somit bilanziert werden. Der zu bilanzierende Wert ergibt sich aus der Ablösesumme, die der neue Verein dem alten Verein für die Zurverfügungstellung des Spielers zahlen musste. Zum damaligen Zeitpunkt musste in jedem Fall eine Ablösesumme gezahlt werden, seit dem sogenannten Bosman-Urteil jedoch nur, wenn der Spieler seinen alten Verein vor dem eigentlich vereinbarten Vertragsende verlässt.²⁶ Die Ablösesumme kann als Wert der Konzession angesetzt werden und entspricht somit einem kostenorientierten Ansatz (Anschaffungskosten).

3.1.2 Humankapital im Kontext der IFRS

Die Bilanzierung im Rahmen der IFRS wird durch die „International Accounting Standards“ (IAS) geregelt. In Bezug auf immaterielle Werte müssen gemäß den IAS 38 fünf Kriterien erfüllt werden, damit diese bilanziert werden dürfen.²⁷

Das erste Kriterium ist die physische Substanzlosigkeit. Die betreffenden Ressourcen müssen also intangibel sein, um als immaterieller Vermögenswert zu gelten. Als zweites Kriterium wird die Identifizierbarkeit angeführt. Hierunter wird verstanden, dass die Ressourcen vom Unternehmen getrennt und somit an andere übertragen werden können. An dritter Stelle steht die Beherrschbarkeit. Ein Unternehmen muss uneingeschränkt über die Ressource verfügen können. Des Weiteren wird mit dem vierten Kriterium, der verlässlichen Bewertbarkeit, sichergestellt, dass es sich um eine Ressource handelt, deren Nutzen und Wert verlässlich geschätzt werden können. Die Schätzung darf jedoch in eigenem Ermessen erfolgen. Letztlich muss noch mit dem fünften Kriterium, der Wahrscheinlichkeit eines künftigen wirtschaftlichen Nutzens, gewährleistet werden dass durch die Ressource wirtschaftliche Vorteile erzielt werden können.

Conpanion

²⁶ Vgl. Thommes, K. (2008), S. 21.

²⁷ Vgl. Thommes, K. (2008), S. 16.

Tabelle 2: IAS-Kriterien für immaterielle Vermögenswerte und Humankapital

| Kriterium | Anwendung auf Humankapital |
|--|----------------------------|
| Physische Substanzlosigkeit | Gegeben |
| Identifizierbarkeit | Gegeben |
| Beherrschbarkeit | Nicht gegeben |
| Verlässliche Bewertbarkeit | Gegeben |
| Künftiger wirtschaftlicher Nutzen ist wahrscheinlich | Gegeben |

Wie nun aus Tabelle 2 ersichtlich scheidet eine Bilanzierung des Humankapitals im Kontext der IFRS ebenso wie schon im Kontext des HGB durch die mangelnde Beherrschbarkeit. Thommes sieht zwar auch die verlässliche Bewertbarkeit als nicht gegeben²⁸, jedoch kann – wie in Abschnitt 2.2 gezeigt – eine konsistente Bewertung erfolgen, womit auch eine Verlässlichkeit gegeben ist.

3.2 Möglichkeiten der indirekten Bilanzierung

Im Rahmen einer Literaturrecherche wurde nun nach Möglichkeiten gesucht, Humankapital zumindest auf indirektem Wege bilanzieren zu können. Hierbei wurden insgesamt zwei verschiedene Ideen identifiziert²⁹, die im Folgenden vorgestellt und bewertet werden sollen.

3.2.1 Geschäfts- und Firmenwerte

Gemäß § 266 Abs. 2 HGB können Geschäfts- und Firmenwerte in das Aktivvermögen der Bilanz aufgenommen werden. Hierunter wird der Unterschiedsbetrag verstanden, um den der Marktwert des Unternehmens bei der Übernahme den Buchwert übersteigt.³⁰ Er kann nur bei dem Käufer eines Unternehmens bilanziert werden, jedoch ist dessen Rolle in der Bilanz umstritten, da er nicht greifbar und auch nicht einzeln übertragbar ist und somit auch nicht zum Haftungspotential gerechnet werden kann, welches einem Gläubiger im Falle einer Insolvenz zur Verfügung steht. Dennoch wird er bilanziert. Niemann ist der Auffassung, dass es sich bei dem Geschäfts- oder Firmenwert um einen Posten handelt, in welchem die nicht anders bilanzierbaren immateriellen Vermögensgegenstände wie das Organisations- und Humankapital eines Unternehmens abgebildet werden können, denn schließlich würden unter der Position Geschäfts- oder Firmenwert auch ein negativer Geschäftswert sowie geschäftswertähnliche Wirtschaftsgüter bilanziert werden.³¹ Letztere stellen immaterielle Wirtschaftsgüter dar, die sich ähnlich wie der Firmenwert nicht abnutzen und daher auch nicht abgeschrieben werden können.

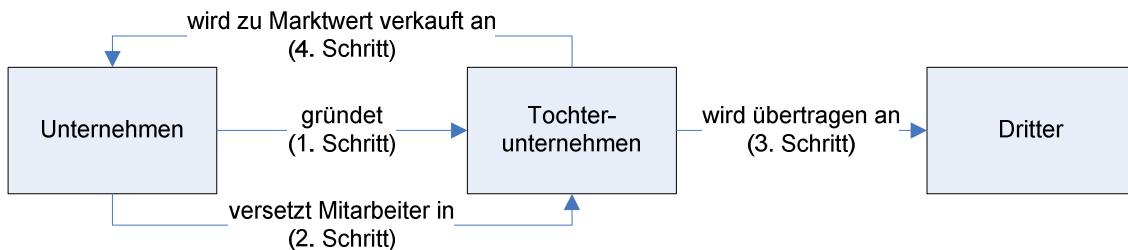
²⁸ Vgl. Thommes, K. (2008), S. 17.

²⁹ Insbesondere durch Thommes, K. (2008), S. 17.

³⁰ Vgl. Thommes, K. (2008), S. 14.

³¹ Vgl. Niemann, U. (2006), S. 14ff.

Abbildung 3: Beispiel für die Bilanzierung von Humankapital



Somit könnte ein Unternehmen theoretisch Humankapital bilanzieren, wenngleich nur durch ein aufwändiges Verfahren. So müsste zunächst eine eigenständige Gesellschaft gegründet und die betreffenden Mitarbeiter, an die das Humankapital gebunden ist, dorthin versetzt werden. Wenn das Unternehmen Gesellschafter dieser neuen Gesellschaft ist, so müsste es diese zunächst an einen Dritten übertragen, um sie hiernach zum Marktwert zurückzukaufen (siehe Abbildung 3). Wenn das Unternehmen nicht der Gesellschafter ist, so könnte die neue Gesellschaft direkt vom Gesellschafter übernommen werden. Fragwürdig wäre an dieser Stelle aber die Möglichkeit, die Mitarbeiter zu versetzen. Entscheidend ist auch, der neuen Gesellschaft möglichst wenig bis keine materiellen Vermögensgegenstände zu übereignen, da diese sowohl das ursprüngliche Anlagevermögen wie auch den unter dem Posten Geschäfts- und Firmenwert zu beziffernden Betrag schmälern würde.

Diese Möglichkeit besteht jedoch nur seitens des HGB, da die IFRS die Bilanzierung selbst geschaffener Geschäfts- oder Firmenwerte untersagen.

3.2.2 Patente

Patente können gemäß § 266 Abs. 2 HGB im Anlagevermögen unter dem Punkt „selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte“ bilanziert werden. Hiervon ausgenommen sind jedoch selbstgeschaffene Marken (§ 248 Abs. 2 HGB).

Es könnte nun also denkbar sein, das Wissen der Mitarbeiter patentieren zu lassen und die hieraus resultierenden Patente dann zu bilanzieren. Das deutsche Patentgesetz (PatG) besagt in § 1 Abs. 1, dass Patente „für Erfindungen auf allen Gebieten der Technik erteilt [werden], sofern sie neu sind, auf einer erfinderischen Tätigkeit beruhen und gewerblich anwendbar sind“. Hiervon ausgenommen sind (gemäß §1 Abs. 3):

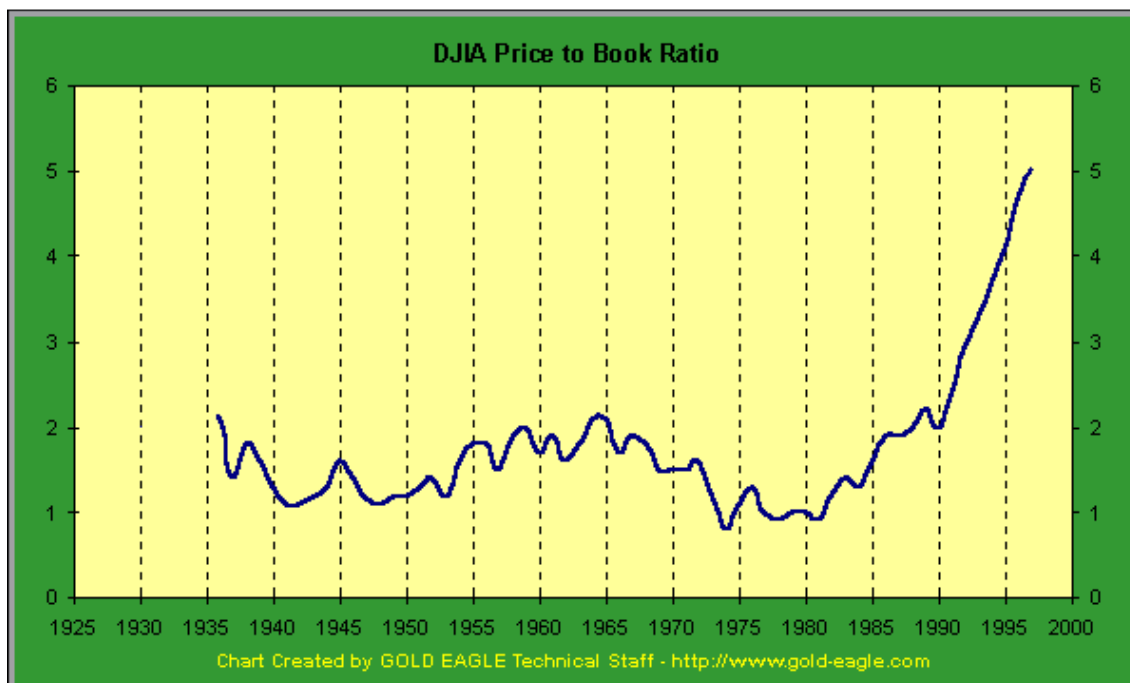
1. Entdeckungen sowie wissenschaftliche Theorien und mathematische Methoden.
2. Ästhetische Formschöpfungen.
3. Pläne, Regeln und Verfahren für gedankliche Tätigkeiten, für Spiele oder für geschäftliche Tätigkeiten sowie Programme für Datenverarbeitungsanlagen.
4. Die Wiedergabe von Informationen.

Es dürfte demnach sehr schwierig werden, über diesen Weg Humankapital zu bilanzieren, da das Wissen neu sein müsste und darüber hinaus weder aus Plänen, Regeln und Verfahren für gedankliche Tätigkeiten noch aus der reinen Wiedergabe von Informationen bestehen dürfte.

3.3 Kritische Würdigung

Wie in den beiden vorherigen Abschnitten dargelegt, gibt es weder direkt noch indirekt hinreichende Möglichkeiten, Humankapital zu bilanzieren. Die rechtlichen Vorgaben bewegen sich (bspw. durch das Bilanzmodernisierungsgesetz und die damit verbundene Möglichkeit, selbstgeschaffene immaterielle Werte bilanzieren zu können) zwar in die richtige Richtung, jedoch fehlt es – unter der Prämisse, dass der Gesetzgeber ebenfalls daran interessiert ist, praktikable Möglichkeiten zur Bilanzierung von Humankapital zu finden – noch an einer Auseinandersetzung mit dem Problem der Verfügung bzw. Beherrschbarkeit. Thommes sieht hier insbesondere das „International Accounting Standards Board“ (IASB), ein unabhängiges Gremium von Rechnungslegungsexperten, in der Pflicht, konkrete Vorschläge und Vorgaben zu entwickeln.³² Dies betrifft vor allen Dingen die Form der Bewertung. Erst wenn hier Standards etabliert sind, steht die notwendige Infrastruktur bereit, um eine Bilanzierung von Humankapital durch eine entsprechende Änderung der Rechnungslegungsvorschriften bewirken zu können.

Abbildung 4: Entwicklung des Verhältnisses von Marktwert zu Buchwert bei DJIA-Unternehmen³³



³² Vgl. Thommes, K. (2008), S. 149.

³³ http://www.gold-eagle.com/analysis/stocks_over-valued.html, Stand 22.12.2009

Änderungen sind jedoch notwendig, wie sich unter anderem aus Abbildung 4 ergibt. Hierin wird das Verhältnis des Marktwertes zum Buchwert von Unternehmen des „Dow Jones Industrial Average“ (DJIA) dargestellt. Wie ersichtlich ist, ist dieses in den letzten Jahren stark gestiegen.³⁴ Damit spiegelt sich auf betrieblicher Ebene wieder, was sich – wie in Kapitel 1 erwähnt – auf volkswirtschaftlicher Ebene vollzieht, der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft.

Desweiteren ist die Thematik der Beherrschbarkeit auch aus dem Gesichtspunkt kritisch zu sehen, dass beispielsweise über einen längeren Zeitraum geleaste Vermögensgegenstände beim Leasingnehmer bilanziert werden und nicht beim Leasinggeber, dem Eigentümer. Dieser kann die Leasingverträge kündigen und könnte somit erheblichen Einfluss auf die Beherrschbarkeit ausüben. Somit wäre hier die gleiche Problematik gegeben wie bei Mitarbeitern.

Companion

³⁴ Vgl. Thommes, K. (2008), S. 1.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Im Rahmen der vorliegenden Ausarbeitung wurde zunächst in Kapitel 2 der Begriff Humankapital betrachtet, um eine thematische Abgrenzung vorzunehmen. Hiernach wurden Möglichkeiten vorgestellt, den Wert des Humankapitals zu bestimmen, um aufzuzeigen, dass dies prinzipiell möglich ist. Daraufhin wurde in Kapitel 3 die aktuelle gesetzliche Rahmgebung beleuchtet, mit dem Hintergrund, aufzuzeigen, an welcher Stelle noch Handlungsbedarf besteht. Im gleichen Zusammenhang wurde geprüft, ob es nicht bereits Möglichkeiten gibt, das Humankapital auf indirektem Wege zu bilanzieren.

Es kann das Resümee gezogen werden, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt weder in den deutschen Rechnungslegungsvorschriften (HGB), noch in den internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS) praktikable Möglichkeiten zur direkten Bilanzierung von Humankapital bestehen, aber durchaus ein Bedarf in dieser Hinsicht gegeben ist. Weiterführende Arbeiten sollten sich daher eingehend mit dieser Thematik beschäftigen und diese gegebenenfalls zunächst sogar höher priorisieren, als die Diskussionen um die Bewertungsverfahren für Humankapital an sich.

Es schließt sich nun die Frage an, welche Konsequenzen und Anforderungen sich aus der aktuellen und potentiellen Situation für unternehmerische Entscheider sowie Personalverantwortliche ergeben. Hierbei muss ausgehend von der Unternehmensstrategie zunächst geprüft werden, inwieweit eine Bilanzierung von Humankapital überhaupt sinnvoll bzw. wünschenswert ist. Im Falle eines Börsenganges oder Unternehmensveräußerung könnte eine Bilanzverlängerung beispielsweise von großem Interesse sein. Wie dargestellt, ist die in Abschnitt 3.2.1 vorgestellte Methode aktuell die einzig realistische Möglichkeit hierfür. Dabei ist es jedoch unabdingbar zunächst im Rahmen einer Wirtschaftlichkeitsprüfung zu beurteilen, ob sich eine solche Maßnahme überhaupt betriebswirtschaftlich lohnt, also ob der zu erwartende Mehrwert für die Bilanz die damit verbundenen Kosten (bspw. die Kosten der Firmengründung und Reorganisation) rechtfertigen würde. Hierfür ein Modell oder einen allgemeingültigen Ansatz zu entwickeln, wäre somit ebenfalls eine interessante, in späteren Arbeiten gegebenenfalls aufzugreifende Forschungsfrage.

Conpanion

Quellenverzeichnis

Arbeitskreis „Immaterielle Werte im Rechnungswesen“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. (2001): Kategorisierung und bilanzielle Erfassung immaterieller Werte, in: Der Betrieb, 54. Jg., 2001, S. 989 – 995.

Bayer, K. (2004): Investitionen ins Humanvermögen: Entwicklung von Bilanzierungsregeln für den informationsorientierten Jahresabschluß, Diss., Hamburg 2004.

Breuer, K., Kampkötter, P., Sliwka, D. (2009): Humankapital bewerten, in: PERSONALmagazin, o.J., 2009, Heft 5, S. 18.

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (2007): Human Capital messen und steuern – Annäherung an ein herausforderndes Thema, Bielefeld: Bertelsmann, 2007.

Flamholtz, E. (1982): Rechnungslegung über Kosten und Wert des Humankapitals, in: Schmidt, H. (Hrsg.): Humankapital: Instrumentarium zur Ergänzung der unternehmerischen Rechnungslegung – Konzepte und Erfahrungen, Berlin, New York 1982, S. 73 – 98.

Gloger, A. (2005): Humankapital für die Bilanz, in: Die Welt, Ausgabe vom 10.09.2005, S. 4.

Grill, J. (2008): Die strategische Bedeutung des Human Capital und seine Bewertung. Ein Bezugsrahmen zur Evaluation ambitionierter mittlerer Unternehmen, Diss., Frankfurt 2008.

Haller, A. (1998): Immaterielle Vermögensgegenstände – Wesentliche Herausforderung für die Zukunft der Unternehmensrechnung, in: Möller, H.-P., Schmidt, F. (1998): Rechnungswesen als Instrument für Führungsentscheidungen, Stuttgart 1998, S. 561 – 596.

Jerrentrup, R., Terhorst, S. (2008): Bewertung des Humankapitals als Herausforderung an das Personalcontrolling, Essen, 2008.

Krieg, H.-J., Ehrlich, H. (1998): Personal – Lehrbuch mit Beispielen und Kontrollfragen, Stuttgart 1998.

Madeja, F. (2007): Bilanzierung von „Spielervermögen“ nach HGB und IAS/IFRS, Diss., Hamburg 2007.

Mankiw, N. G., Taylor, M. (2008): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 4. Auflage, Stuttgart 2008.

Niemann, U. (2006): Immaterielle Wirtschaftsgüter im Handels- und Steuerrecht: Bilanzierung, Bewertung, Sonderfälle, 2. Auflage, Berlin 2006.

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

Schäfer, H., Lindenmayer, P. (2005): Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital – Stand der betriebswirtschaftlichen Diskussion, Düsseldorf 2005.

Schmidt, A. (2002): Immaterielle Vermögenswerte als Werttreiber der Unternehmen, in: Küting, K., Weber, C.-P. (Hrsg.): Vom Financial Account zum Business Reporting: Kapitalmarktorientierte Rechnungslegung und integrierte Unternehmenssteuerung, Stuttgart 2002, S. 295 – 318.

Scholz, C. (2000): Personalmanagement, 5. Auflage, München 2000.

Scholz, C., Stein, V., Bechtel, R. (2006): Human Capital Management – Wege aus der Unverbindlichkeit, 2. unveränderte Auflage, München 2006.

Scholz, C., Stein, V., Müller, S. (2007): Den Wert des Mitarbeiters kennen, in: Weiterbildung, o.J., 2007, Heft 2, S. 30 – 33.

Scholz, C. (2008): „Zehn Chancen“ für DAX-30-Unternehmen, in: Personalwirtschaft, o.J., 2008, Heft 9, S. 18 – 22.

Staehele, W. (1999): Management – eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, 8. Auflage, überarbeitet von Conrad, P., Sydow, J., München 1999.

Thommes, K. (2008): Verfügungsrechte über Humanvermögen – Implikationen für und Möglichkeiten der Bilanzierung von Humankapital, Diss., Aachen 2008.

Internetquelle

http://www.gold-eagle.com/analysis/stocks_over-valued.html, Stand 22.12.2009