

Christian Scholz

Editorial:

Einige Anmerkungen zu immateriellen Vermögenswerten

Es war eine interessante Veranstaltung: Renommierte Finanzvorstände renommierter Unternehmen diskutierten über immaterielle Vermögenswerte von Unternehmen und gründeten einen viel versprechenden Arbeitskreis. Die zu beantwortende Frage klang simpel: Wenn ein Unternehmen (beispielsweise die Telekom) ein anderes Unternehmen (beispielsweise VoiceStream) übernimmt, dann liegt der Kaufpreis teilweise weit über den reinen Vermögenswerten – woher kommt aber die Differenz? Diese Differenz wird bilanztechnisch als „Goodwill“ bezeichnet. Zu dieser Frage kann man jetzt über die Höhe dieses Wertes diskutieren oder vielleicht auch über seine Begründbarkeit, und allein die Diskussion um „US-GAAP versus IAS“ wird abendfüllend sein.

Dies alles waren für mich aber nicht die spannenden Punkte. Interessant war vielmehr ein anderer Aspekt: Zwar wurde im Zusammenhang mit der bekannten Idee einer Schaffung von Synergien der Personalbestand erwähnt (vermutlich im Sinne von Abbaupotenzial), und es kam auch das Wort „Intellectual Capital“ vor – aber abgesehen davon tauchten Mitarbeiter als Teil der Unternehmen überhaupt nicht auf. Oder wie es der Veranstalter ausdrückte: „Herr Scholz wird es mir verzeihen, dass wir hier nicht über Mitarbeiter reden – aber für uns gibt es hier Wichtigeres!“

Mit dieser Aussage sollte mitnichten die Rolle des Personalmanagements infrage gestellt werden. Aber in der subjektiven Wahrnehmung und der objektiven Prägung durch das Ressort „Finanz- und Rechnungswesen“ spielen nun einmal die Mitarbeiter keine herausragende Rolle. Dies sieht man in ähnlicher Form auch im Zuge der Bewertung von Unternehmen bei Börsengängen. Abgesehen von einer Pauschalbewertung „Qualität des Managements“ herrscht hier Fehlannonce bei der Einstufung sowohl des Personals als auch der Personalarbeit.

Ist der „Faktor Mensch“ wirklich nur eine „residuale Größe“, die man nicht am Kapitalmarkt kommunizieren muss oder will? Wenn ein an Großartigkeitswahn erkranktes Vorstandsteam sich einer unkontrollierten Expansion hingibt, wenn ein Unternehmen durch falsche Personalarbeit eine ungewollte Fluktuation in „gut zweifelhaftem“ Bereich schafft, dann sind dies Risikofaktoren, die durchaus eine Rolle spielen. Zumindest weil sie – um die Sprache der Bilanzfachleute anzuwenden – „die Nutzungsdauer des Werte-Konglomerates“ drastisch reduzieren und im Hinblick auf den „fair view“ eines Unternehmens zu berücksichtigen sind.

Hier muss etwas getan werden, und dieses Feld dürfen wir als Personalexperten – bei aller Hochachtung – nicht den Bilanzierungsfachleuten und den Finanzvorständen überlassen! Warum nehmen am oben geschilderten Arbeitskreis nicht auch die Personalvorstände teil?

Diese haben nämlich genau die gleichen Probleme. Ein Beispiel dazu: Im Juni 2000 veröffentlichte ein (sehr!) renommierter Kollege aus dem Feld „Strategie- und Marketingberatung“ eine sensationelle Berechnung unter dem Titel „Was ist ein Mitarbeiter wert?“. Danach ergab sich bei EM.TV ein Börsenwert pro Mitarbeiter von fast 47 Millionen Euro, bei Intershop (als zweitplatziertem Unternehmen) immerhin von gut 11 Millionen Euro. Dass diese und ähnliche Aussagen zum immateriellen Wert von Mitarbeitern nicht ohne Konsequenzen für Gehaltsdiskussionen und für Kosten-Nutzen-Analysen von Rekrutierungsmaßnahmen waren, liegt auf der Hand. Dann aber wendete sich das Blatt: Beide Unternehmen haben 2001 einen Kursrückgang von 98% hinter sich, wodurch (bei gleichzeitigem Personalzuwachs) der EM.TV-Mitarbeiter nach dieser Rechnung zum Stichtag 31.12.2001 gerade mal noch etwa 335.000 Euro wert war. Zum 30.09.2002 hatte jeder Mitarbeiter von EM.TV unter Anwendung obiger Berechnungsmethode sogar nur noch einen „Wert“ von knapp 308.000 Euro.

Die Anzahl vorhandener Kennziffern im Personalcontrolling sagt nichts über die Qualitätsanalyse zum Personal aus. Wir brauchen dringend solide Aussagen über die Bewertung des Human Capital im Unternehmen – und zwar durchaus auch unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher Aspekte. Sicherlich werden die Bilanzfachleute irgendwann darauf kommen, dass es neben Anlage- und Umlaufvermögen noch andere Vermögenswerte – die Mitarbeiter – gibt. Aber sollten wir nicht trotzdem selbst etwas intensiver in dieser Richtung forschen? Und wäre dies nicht eine gute Idee für ZfP-Autoren?