

## Die Wissensbilanz am Beispiel österreichischer Universitäten

Michaela Schaffhauser-Linzatti

*Die Wissensbilanz gem. §113 Abs.6 UG 2002 fordert die Veröffentlichung von Leistungspotenzialen, Leistungsprozessen und deren Ergebnissen. Sie gilt als zukunftsweisend auch für die Rechnungslegung privatwirtschaftlich geführter Unternehmen.*

### Wissensbilanzen als Grundlagen des internen Managements

Das Zeitalter der Wissensgesellschaft bedingt einen optimalen Einsatz immaterieller Vermögenswerte, v.a. Wissen, die allerdings bisher nicht in die traditionelle Rechnungslegung eingehen durften und daher ein wenig Beachtung fanden. Die Wissensbilanzierung als Instrument des Rechnungswesens konzentriert sich auf Erfassung, Bewertung und Veröffentlichung dieser immateriellen Vermögenswerte. Moderne Wissensbilanzen bilden einerseits die Grundlage des internen Managements, andererseits der externen Rechnungslegung und Rechenschaftslegung.

### Das Universitätsgesetz 2002 – weltweit zukunftsweisend

Das UG 2002 ist weltweit das erste Gesetz, das neben der traditionellen Rechnungslegung die Darstellung immaterieller Vermögenswerte vorschreibt. Die Wissensbilanz gemäß §13 Abs. 6 fordert die Veröffentlichung von Leistungspotenzialen, Leistungsprozessen und deren Ergebnissen. Sie gilt international als zukunftsweisend und wird auch entscheidende Impulse für die Rechnungslegung privatwirtschaftlich geführter Unternehmen setzen. Es soll daher im folgenden auf die universitäre Wissensbilanz als ein Beispiel und Vorbild

erfolgreicher Wissensbilanzen eingegangen werden.

Gemäß § 13 Abs. 6 sind in der Wissensbilanz für österreichische Universitäten zumindest gesondert darzustellen:

- „1. der Wirkungsbereich, gesellschaftliche Zielsetzungen sowie selbst definierte Ziele und Strategien;
2. das intellektuelle Vermögen, differenziert in Human-, Struktur- und Beziehungskapital;
3. die in der Leistungsvereinbarung definierten Leistungsprozesse mit ihren Outputgrößen und Wirkungen.“

Das intellektuelle Vermögen als Bestandsgröße repräsentiert das Leistungspotenzial: Humankapital ist das für die Aufgaben der Universität relevante Wissen des wissenschaftlichen Personals, Strukturkapital die nicht personengebundene Ausstattung und Beziehungskapital das Netzwerk von sozialen Beziehungen, das die Universität bei der Leistungserbringung unterstützt. Unter den Leistungsprozessen werden als Kernaufgaben der Universitäten Lehre und Forschung subsumiert, die durch „sonstige Prozesse“, v.a. um Drittmittel, ergänzt werden. Output und Wirkungen, d.h. kurz- und langfristige Ergebnisse, werden durch den Einsatz der Leistungspotenziale und -prozesse erzielt.

Die Indikatoren, die die Leistungspotenziale, Leistungsprozesse und Ergebnisse abbilden, werden im Regelfall von den Wissenszielen der wissensbilanzierenden Institutionen abgeleitet. Im Falle der österreichischen Universitäten sind sie vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst als obligate Indikatoren vorgegeben, können aber durch universitätsspezifische optionale Indikatoren ergänzt werden. Für die Medizin- und Kunstuniversitäten sind zusätzlich spezifische Indikatoren anzuwenden. Die Informationen sind aufgrund der Struktur der Indikatoren auf personenbezogener Ebene zu erheben und auf aggregierter Ebene nach

Wissenschaftszweig bzw. Studienrichtung an das Bundesministerium weiterzuleiten. Neben den quantitativen Indikatoren enthält die Wissensbilanz nicht-quantitative, narrative Elemente. Dazu zählen die Beschreibung des gesamten Leistungsspektrums, Ziele und Umsetzungsstrategien, Interpretationen der Indikatoren sowie Resumée und Ausblick.

Für die Universitäten bedingt die Wissensbilanz eine fundamentale Änderung des Berichtswesens. Erfassung, Interpretation und Veröffentlichung der Wissensbilanz erzwingen eine Auseinandersetzung mit den erbrachten Leistungen und die Entwicklung von Strategien zur Leistungssteigerung bzw. -erhaltung. Gerade der Prozess der Implementierung erfordert ein Überdenken der vergangenen und künftigen Ausrichtung der jeweiligen Einheit. Probe-Implementierungen mit fiktiven Wissensbilanzen, die von der Knowledge Management Academy begleitet werden, haben die große Heterogenität der einzelnen Universitätsinstitute offengelegt und v.a. auf inhaltliche Defizite und verdeckte Spannungen des Arbeitsklimas aufmerksam gemacht.

Somit kann die Wissensbilanz nicht nur als strategisch-langfristiges Instrument betrachtet werden, sondern dient auch einer operativ-kurzfristigen Zielsetzung, dessen Anwendung nicht nur auf Universitäten oder non-profit-Organisationen beschränkt bleiben sollte, sondern v.a. von gewinnorientierten Unternehmen erfolgreich übernommen werden kann.

Im Unterschied zu Universitäten sind Unternehmen völlig frei in der Definition ihrer aus den Unternehmensversionen abgeleiteten Wissensziele, der Leistungspotentiale und Kernprozesse sowie daraus entwickelten Indikatoren. Durch die Komplexität dieses Prozesses werden alle Unternehmensbereiche eingebunden und deren Handlungen und Strategien neu beleuchtet. Es hat sich dabei bewährt, externe und mit der

Einführung von Wissensbilanzen vertraute Beratungsunternehmen einzubeziehen, da der Prozess der Implementierung meist gleichzeitig zu einer strategischen Neuorientierung führt.

*Univ.-Ass. Mag. Dr. Michaela-Maria Schaffhauser-Linzatti ist Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Externes Rechnungswesen (Revision und Treuhand) der Universität Wien.*

