

Auszug aus Hauptgutachten XVIII (2008/2009)

Kapitel III

Internationale personelle Unternehmensverflechtungen

1. Gegenstand und Ziel der Untersuchung
 2. Empirische und methodische Grundlagen
 3. Internationale Bedeutung personeller
Unternehmensverflechtungen
 4. Fazit
-

Inhaltsverzeichnis

Kapitel III: Internationale personelle Unternehmensverflechtungen	177
1. Gegenstand und Ziel der Untersuchung.....	177
2. Empirische und methodische Grundlagen.....	178
2.1 Erfassung von personellen Unternehmensverflechtungen.....	178
2.2 Datengrundlage.....	178
3. Internationale Bedeutung personeller Unternehmensverflechtungen.....	180
3.1 Personelle Verflechtungen in den OECD-Staaten.....	180
3.2 Personelle Verflechtungen nach Branchen.....	183
3.3 Nationale personelle Verflechtungen nach Branchen.....	185
3.4 Internationale personelle Verflechtungen nach Branchen.....	185
3.5 Renditen bei personell verflochtenen Unternehmen.....	188
4. Fazit.....	190

Kapitel III

Internationale personelle Unternehmensverflechtungen

1. Gegenstand und Ziel der Untersuchung

294. Die nachfolgende Untersuchung beleuchtet erstmalig den Stand und die Bedeutung des personellen Verflechtungsgrades großer Unternehmen in den Staaten der OECD. Die Monopolkommission ermittelt seit 1978 traditionell personelle Verflechtungen zwischen den 100 größten inländischen Unternehmen, gemessen an ihrer inländischen Wertschöpfung.¹ Aufgrund der zunehmenden Globalisierung der Märkte hat die Verflechtung von Unternehmen über Landesgrenzen hinweg stark an Bedeutung gewonnen. Bisher existiert zu internationalen personellen Verflechtungen allerdings nur anekdotische Evidenz, die keinerlei Rückschlüsse auf das tatsächliche Ausmaß bei einer Vielzahl von Unternehmen erlaubt. Auch ein Vergleich des personellen Verflechtungsgrades der deutschen Wirtschaft mit dem personellen Verflechtungsgrad anderer Nationen ist in Ermangelung verfügbarer Statistiken bisher nahezu unmöglich. Mit der vorliegenden Untersuchung präsentiert die Monopolkommission deskriptive Befunde eigener empirischer Analysen, die erstmalig eine Einschätzung der Bedeutung personeller Verflechtungen im internationalen Kontext erlauben. Die Untersuchung hat zwei Schwerpunkte. Zum einen werden personelle Verflechtungen der einzelnen OECD-Staaten gegenübergestellt, um die internationale Bedeutung derartiger Verbindungen zu veranschaulichen. Zum anderen werden auf Branchenebene internationale und nationale Verflechtungen analysiert, um die Relevanz in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen aufzuzeigen.

295. Personelle Verflechtungen implizieren keinen Verstoß gegen kartellrechtliche Bestimmungen. Es kann jedoch grundsätzlich angenommen werden, dass personell verflochtene Unternehmen einen geringeren Anreiz haben, in Konkurrenz zueinander zu treten als nicht verflochtene Unternehmen. Zudem wird durch personelle Verflechtungen der Austausch detaillierter und vertraulicher Firmeninformationen erleichtert. Ein solcher Austausch hat in der Regel ebenfalls nicht zum Ziel, die beteiligten Unternehmen zu mehr Wettbewerb untereinander anzureizen. Aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive können mit personellen Verflechtungen unabhängig von einer verbesserten Wettbewerbsposition positive Effekte für die beteiligten Unternehmen verbunden sein, z. B. durch einen erleichterten Erfahrungsaustausch oder eine verbesserte Unternehmenssteuerung und -kontrolle. Unabhängig von etwaigen positiven Effekten aus betriebswirtschaftlicher Sicht bleiben die wettbewerbsmindernden Anreize jedoch parallel dazu weiterhin bestehen. Aus einer rein wettbewerblichen Perspektive sind personelle Unternehmensverflechtungen daher kritisch zu beurteilen, auch wenn derartige Verflechtungen

in anderer Funktion positive Effekte für die beteiligten Unternehmen entfalten können.

296. Gerade in internationalen Märkten können personelle Verflechtungen von wettbewerbspolitischer Bedeutung sein, da sie geeignet sind, den Einfluss einzelner Unternehmen auf bestimmten Beschaffungs- und Absatzmärkten über Ländergrenzen hinweg zu erhöhen. Daneben kann ein hoher inländischer Verflechtungsgrad die internationale Öffnung von Märkten erschweren. Die Vernetzung von Unternehmen in ihren Heimatländern erhält eine weitreichende Bedeutung, wenn dadurch beispielsweise ausländischen Konkurrenten der Zugang zu inländischen Absatz- oder Beschaffungsmärkten erschwert wird. Große Unternehmen können gerade in ihren Heimatländern aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung auch Einfluss auf das politische Geschehen und den ordnungspolitischen Rahmen ausüben, da sie in der politischen Diskussion besondere Aufmerksamkeit erfahren. Gut vernetzten Unternehmen könnte es daher auch gelingen, die Öffnung von internationalen Märkten durch Einflussnahme in ihren jeweiligen Heimatländern zu erschweren. Jüngere empirische Studien aus den USA belegen darüber hinaus die Bedeutung von personellen Verflechtungen für Unternehmensübernahmen und -zusammenschlüsse.

297. Die vorliegende Analyse personeller Verflechtungen großer Unternehmen in den Mitgliedstaaten der OECD ermöglicht es erstmalig, die Ausbreitung nationaler und internationaler personeller Verflechtungen in einem Überblick darzustellen. Die Zielsetzung besteht hauptsächlich darin, eine fundierte Einschätzung der Bedeutung personeller Verflechtungen von Unternehmen weltweit zu gewinnen. Die Untersuchung erhebt nicht den Anspruch, einen empirischen Beweis für wettbewerbsmindernde Effekte personeller Verflechtungen zu erbringen. Hierzu müssten im Vorfeld konkrete wettbewerblich relevante Märkte identifiziert und sowohl sachlich als auch räumlich korrekt abgegrenzt werden. Dies ist derzeit jedoch weder mit öffentlichen noch mit privaten Datenbeständen für eine Großzahl von Unternehmen realisierbar.

298. Die Relevanz von personellen Verflechtungen für die Beurteilung von Wettbewerbsintensität begründet sich in erster Linie aus der Annahme, dass Unternehmensverflechtungen geeignet sind, Unternehmensmacht nicht nur innerhalb eines konkreten Marktes, sondern auch marktübergreifend zu erhöhen. Entsprechend werden in § 19 Absatz 2 Nummer 2 GWB als Beurteilungskriterien für die Marktstellung eines Unternehmens neben dem Marktanteil beispielhaft insbesondere die Finanzkraft, der Zugang zu Beschaffungs- und Absatzmärkten und Verflechtungen mit anderen Unternehmen genannt. Die Wirkungen, die von den aufgeführten Merkmalen ausgehen, lassen

¹ Vgl. Kapitel II, Abschnitt 4.3.

sich nur durch eine unternehmensbezogene Betrachtungsweise darstellen. Insgesamt scheint die Annahme begründet, dass ein höherer Verflechtungsgrad – unabhängig von der korrekten Abgrenzung wettbewerblich relevanter Märkte – tendenziell zu einer geringeren Wettbewerbsintensität zwischen den verflochtenen Unternehmen und einer größeren Marktmacht der verflochtenen Unternehmen im Verhältnis zu nicht verflochtenen Unternehmen führt. Bei Verflechtungen innerhalb eines konkreten Marktes dürfte dieser Wirkungszusammenhang am stärksten sein. Da die Verflechtung der wirtschaftlichen Akteure jedoch nicht vollständig messbar ist und besonders relevante innermarktliche Verflechtungen aus der Menge aller sichtbaren Verflechtungen nicht mit Sicherheit identifiziert werden können, führt eine diesbezüglich undifferenzierte Betrachtung tendenziell zu einer Unterschätzung der tatsächlichen wettbewerbsmindernden Effekte von Unternehmensverflechtungen.

Die vorliegende Untersuchung stellt einen ersten Ansatz dar, personelle Verflechtungen zwischen einer Großzahl von Unternehmen über Ländergrenzen hinweg transparent zu machen.

2. Empirische und methodische Grundlagen

299. Die empirische Analyse nationaler und internationaler personeller Verflechtungsbeziehungen zwischen einer Vielzahl von Unternehmen erfordert eine Reihe methodischer Vorarbeiten, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind. Die Grenzen der Auswertungen werden darüber hinaus maßgeblich durch die Verfügbarkeit und die Qualität der vorhandenen Daten bestimmt. Deshalb werden im Folgenden zunächst die für die Beurteilung der Ergebnisse relevanten Vorarbeiten und zentralen Eigenschaften der verwendeten Daten erläutert.

2.1 Erfassung von personellen Unternehmensverflechtungen

300. Personelle Verflechtungen zwischen Unternehmen sind empirisch schwer zu erfassen. Dies liegt einerseits daran, dass zahlreiche Formen personeller Verflechtungen selbst mit hohem Aufwand kaum zu ermitteln sind. Hierunter fallen z. B. Kreditverträge, stille Teilhaberschaften, Verwandtschaftsbeziehungen, Verbindungen durch Vereins- oder Clubmitgliedschaften und alle sonstigen nicht öffentlich bekannten Beziehungen zwischen verschiedenen Unternehmenseigentümern oder -vertretern. Andererseits wird die Erfassung personeller Verflechtungen maßgeblich durch die wenigen verfügbaren elektronisch verarbeitbaren Datenbestände limitiert. Mitglieder der obersten Leitungs- und Kontrollorgane werden in Geschäftsberichten, öffentlichen Unternehmensregistern oder unternehmenseigenen Internetseiten für einen Großteil aller Unternehmen allgemein zugänglich aufgeführt. Personelle Verflechtungen einzelner Unternehmen über Mehrfachmandate von Vorstandsmitgliedern oder Aufsichtsratsmitgliedern sind daher im Einzelfall mit relativ geringem Aufwand in Erfahrung zu bringen. Dennoch entziehen sich derartige Unterneh-

mensverflechtungen einer systematischen Analyse, da diese Angaben für eine Vielzahl von Unternehmen nicht elektronisch weiterverarbeitet werden können. Bei der Erfassung internationaler Verbindungen ist die Erhebung zusätzlich durch unterschiedliche Veröffentlichungsgewohnheiten und Datenschutzbestimmungen in den einzelnen Ländern erschwert. Eine redaktionelle Aufarbeitung, wie sie für die hundert größten inländischen Unternehmen in Kapitel II vorgenommen wird, kann also wegen des enormen Erhebungsaufwands für die vorliegende Untersuchung nicht durchgeführt werden. In der Folge ist für eine systematische Analyse personeller Unternehmensverflechtungen zwischen einer Vielzahl von Unternehmen auf bestehende Datenbanken zurückzugreifen.

2.2 Datengrundlage

301. Abgesehen von zum Teil prohibitiven Zugangshürden sind öffentliche Datenbestände auf Unternehmensebene in der Regel stark auf nationale Belange zugeschnitten. Internationale Beziehungen werden auf Unternehmensebene nur vereinzelt in einer hohen Qualität abgebildet. Personelle Verflechtungen können zudem nicht oder nur vereinzelt aus öffentlichen Daten ermittelt werden. Ein europäisches Unternehmensregister, welches diesbezüglich Abhilfe schaffen könnte, befindet sich im Aufbau, steht aber derzeit noch nicht für Analysen zur Verfügung. Einen Ausweg zeigen seit einigen Jahren private Datenanbieter (Bureau van Dijk, Dun and Bradstreet, Thomson Financial oder Bloomberg), die mittlerweile sehr umfangreiche Datenbestände für internationale Marktanalysen kommerziell vertreiben.² Zur erstmaligen Ermittlung der personellen Verflechtungen zwischen Unternehmen der OECD-Staaten nutzt die Monopolkommission die „Osiris“-Datenbank von Bureau van Dijk. Damit ist es möglich, personelle Verflechtungen zwischen über 18 000 Unternehmen aus dem Kreis der OECD-Länder mit insgesamt rund 145 000 Mitgliedern von Vorständen und Aufsichtsräten zum Berichtsstand Januar 2008 zu analysieren. Unter den betrachteten Unternehmen befinden sich 624 mit Hauptsitz in Deutschland. Tabelle III.1 zeigt die Verteilung der Unternehmen in der Stichprobe über die betrachteten Länder.

302. Mit einem Anteil von über 98 Prozent sind fast alle Unternehmen in der Stichprobe an wenigstens einem internationalen Börsenplatz gelistet. Zudem sind in der Stichprobe mit einem Anteil von rund 72 Prozent hauptsächlich Großunternehmen, gemessen an der KMU-Definition der Europäischen Kommission, im Datensatz vertreten.³ Es handelt sich damit nicht um eine reprä-

² Vgl. Kapitel I, Abschnitt 1.1.1.

³ Bei der Berechnung wurde auf die zum Januar 2008 aktuellsten verfügbaren Werte zu den erfassten Unternehmen zurückgegriffen. Nach der Definition der Europäischen Kommission zählen zur Größenklasse der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) diejenigen Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und die entweder einen maximalen Umsatz von 50 Mio. EUR oder eine Bilanzsumme von höchstens 43 Mio. EUR aufweisen. Vgl. Empfehlung 2003/361/EG der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, ABl. EU Nr. L 124 vom 20. Mai 2003, S. 39.

sentative Auswahl aller Unternehmen der Staaten der OECD.⁴ Folglich sind keine Rückschlüsse auf die gesamte Unternehmenslandschaft in einem der erfassten Staaten möglich. Der Hauptgrund für die hier getroffene Auswahl liegt darin, dass gelistete Unternehmen weltweit

hohen Publizitätspflichten unterliegen, weshalb für diese im Verhältnis zu nicht an Börsen gelisteten Unternehmen relativ viele Informationen verfügbar sind. Hierzu zählen auch Angaben zu allen Mitgliedern der obersten Unternehmensorgane, auf deren Basis die Verflechtungsinformationen erstellt werden. Alle Unternehmen in der Stichprobe zeichnen sich zudem dadurch aus, dass zwischen ihnen keine kontrollierenden Kapitalbeteiligungen von über 50 % bestehen. In der Regel handelt es sich um Konzernobergesellschaften. Damit ist sichergestellt, dass keine personellen Verflechtungen innerhalb von Konzerngesellschaften das Untersuchungsergebnis beeinflussen.

⁴ Von den 30 Mitgliedstaaten der OECD im Berichtsjahr 2008 wurden zudem die Länder Irland, Island, Luxemburg, Österreich, Slowakei, Südkorea, Tschechische Republik und Ungarn aus der Stichprobe ausgeschlossen, da diese Länder entweder zu geringe Fallzahlen aufwiesen oder die Qualität der zugrunde liegenden Daten mit erheblicher Unsicherheit behaftet war.

Tabelle III.1

Fallzahlen und Verteilung der in der Stichprobe erfassten Unternehmen nach Ländern

Land	Zahl der Unternehmen	Anteil an der Stichprobe (%)
USA	6.864	38,1
Japan	3.365	18,7
Vereinigtes Königreich	1.643	9,1
Australien	1.389	7,7
Kanada	1.328	7,4
Deutschland	624	3,5
Frankreich	622	3,5
Schweden	321	1,8
Italien	237	1,3
Schweiz	192	1,1
Griechenland	187	1,0
Norwegen	158	0,9
Niederlande	155	0,9
Dänemark	131	0,7
Spanien	119	0,7
Türkei	116	0,6
Belgien	114	0,6
Finnland	114	0,6
Mexiko	113	0,6
Neuseeland	112	0,6
Polen	59	0,3
Portugal	50	0,3
Insgesamt	18.013	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

303. Zwei Unternehmen werden im Folgenden als personell verflochten betrachtet, wenn mindestens ein Mitglied des Vorstands, Aufsichtsrats oder bei ausländischen Unternehmen mit monistischer Unternehmensleitung des Board of Directors in beiden Unternehmen zur selben Zeit ein Mandat innerhalb eines der obersten Unternehmensorgane ausübt.

304. Nach Angaben von Bureau van Dijk werden die Informationen zur Besetzung der Vorstände und Aufsichtsräte den Geschäftsberichten der einzelnen Unternehmen entnommen. Bei Stichprobenuntersuchungen der Monopolkommission konnten Angaben aus der Datenbank zum Teil nicht mit den Angaben aus Geschäftsberichten verifiziert werden. Dies bedeutet nicht zwingend einen Fehler in der Datenbank, da die Datenbankanbieter nach eigener Auskunft zum Teil zusätzlich auf aktuellere Pressemeldungen oder Internetquellen bei der Datenerhebung zurückgreifen und als Berichtsstand vorliegend Januar 2008 gewählt wurde. Dieser Berichtsstand deckt sich zum Teil nicht mit demjenigen von Geschäftsberichten. Dennoch kann die Monopolkommission nicht ausschließen, dass Angaben zur Vorstands- und Aufsichtsratsbesetzung teilweise nicht dem tatsächlichen Stand zum Januar 2008 entsprechen. Die festgestellten Diskrepanzen zwischen den Angaben der Datenbank und eigenen Recherchen lassen darauf schließen, dass keine systematische Verzerrung vorliegt. Es ist jedoch mit vereinzelten Ungenauigkeiten zu rechnen.

305. Ein weiterer Grund für leichte Ungenauigkeiten in den Verflechtungsangaben liegt in der Art ihrer Ermittlung. Die Erfassung der personellen Verbindungen zwischen allen Unternehmen in der Stichprobe erfolgt auf der Basis der Namensangaben der einzelnen Manager aus der „Osiris“-Datenbank. Es können somit alle personellen Verflechtungen über Mehrfachmandate von Vorständen und Kontrollorganen zwischen den Unternehmen in der Datenbank ermittelt werden. Nicht erfasst werden dementsprechend alle Verbindungen zu nicht von der Datenbank erfassten Unternehmen und Personen. Zudem kann bei 145 000 betrachteten Personen nur ein computergesteuerter Namensabgleich erfolgen, um Mehrfachmandate zu identifizieren. Hierbei können vereinzelt fehlerhaft gesetzte Trennzeichen oder Fehler bei der Dateneingabe eine Identifikation personeller Mehrfachmandate verhindern. Diese Fehlerquelle lässt sich über die Verfeinerung des Abgleichprozesses nicht vollständig ausschalten. Tendenziell folgt hieraus eine Unterschätzung der tatsächlich vorhandenen personellen Verflechtungen. Vereinzelt kann es aufgrund des Abgleichprozesses indessen auch zu einer Identifikation von personellen Unternehmensverbindungen kommen, die tatsächlich nicht gegeben sind, weil zwei unterschiedliche Personen mit identischem Vor-, gegebenenfalls Mittel- und Nachnamen in verschiedenen Unternehmen eine Leitungs- oder Kontrolltätigkeit ausüben. Um derlei Fehlidentifikationen zu minimieren, wären zusätzliche persönliche Merkmale der betreffenden Personen wie z. B. das Geburtsdatum heranzuziehen, welches aber nur für einen kleinen Teil der betrachteten Manager verfügbar ist. Weil die hier verwendete Methode zur Ermittlung der Mehrfachmandate somit in Einzelfällen zu Ungenauigkeiten führt, kann keine de-

taillierte Einzelfallbetrachtung analog zu Kapitel II vorgenommen werden. Es wird folglich eine auf Länder- bzw. Branchenebene aggregierte Auswertung der personellen Verflechtungen präsentiert, bei der die beschriebenen Verzerrungen aufgrund ihres dort geringeren Einflusses nur eine untergeordnete Rolle spielen. Bei der Analyse der Ergebnisse ist darauf zu achten, dass die angegebenen Zahlenwerte aus den erläuterten Gründen möglicherweise nicht dem exakten tatsächlichen Wert entsprechen und daher eher als Richtwerte zu interpretieren sind. Sie stellen die bestmögliche Annäherung an den tatsächlichen Verflechtungsgrad dar.

3. Internationale Bedeutung personeller Unternehmensverflechtungen

3.1 Personelle Verflechtungen in den OECD-Staaten

306. Die Monopolkommission untersucht seit mehr als 30 Jahren personelle Verflechtungen zwischen den 100 größten Unternehmen in Deutschland. Aufgrund des enormen Datenerhebungsaufwandes war es bisher nicht möglich, den Untersuchungskreis signifikant zu erweitern. Durch die hier vorgenommene datenbankgestützte Auswertung konnten erstmalig über 18 000 große Unternehmen aus verschiedenen Staaten in eine Untersuchung personeller Unternehmensverflechtungen einbezogen werden. Dies ermöglicht zunächst, die Ausbreitung personell verflochtener Unternehmen zwischen verschiedenen Ländern zu vergleichen. Abbildung III.1 zeigt für jedes in der Stichprobe erfasste Land den Anteil personell verflochtener Unternehmen an allen erfassten Unternehmen des jeweiligen Landes.

307. Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach dem Gesamtanteil personell verflochtener Unternehmen sortiert. Alle der 22 in der Stichprobe vertretenen Mitgliedstaaten der OECD weisen sowohl nationale als auch internationale Verflechtungen auf. Der geringste Anteil verflochtener Unternehmen entfällt mit 22,0 Prozent auf Polen, während in Kanada mit 83,8 Prozent im internationalen Vergleich der größte Anteil der beobachteten Unternehmen verflochten ist. Im Durchschnitt über alle Länder sind 59,3 Prozent der Unternehmen mit mindestens einem weiteren Unternehmen personell verflochten. Deutschland liegt mit einem Anteil von 54,6 Prozent verflochtener Unternehmen im Mittelfeld knapp unter dem internationalen Durchschnitt. Offensichtlich sind personelle Verflechtungen zwischen Unternehmen auch außerhalb Deutschlands ein gängiges Phänomen. Da die Unternehmen in der Stichprobe keine repräsentative Auswahl darstellen und aus einigen Ländern nur relativ wenige Unternehmen in den Untersuchungskreis einfließen, kann aus den präsentierten Ergebnissen kein direkter Rückschluss auf den tatsächlichen nationalen personellen Verflechtungsgrad eines Landes geschlossen werden. Dennoch veranschaulichen die Ergebnisse deutlich, dass personelle Verflechtungen eine internationale Dimension besitzen.

308. Neben dem Gesamtanteil verflochtener Unternehmen zeigt Abbildung III.1 jeweils die Anteile der Unternehmen je Land, die international bzw. national personell verflochten sind. Ein Unternehmen wird als national ver-

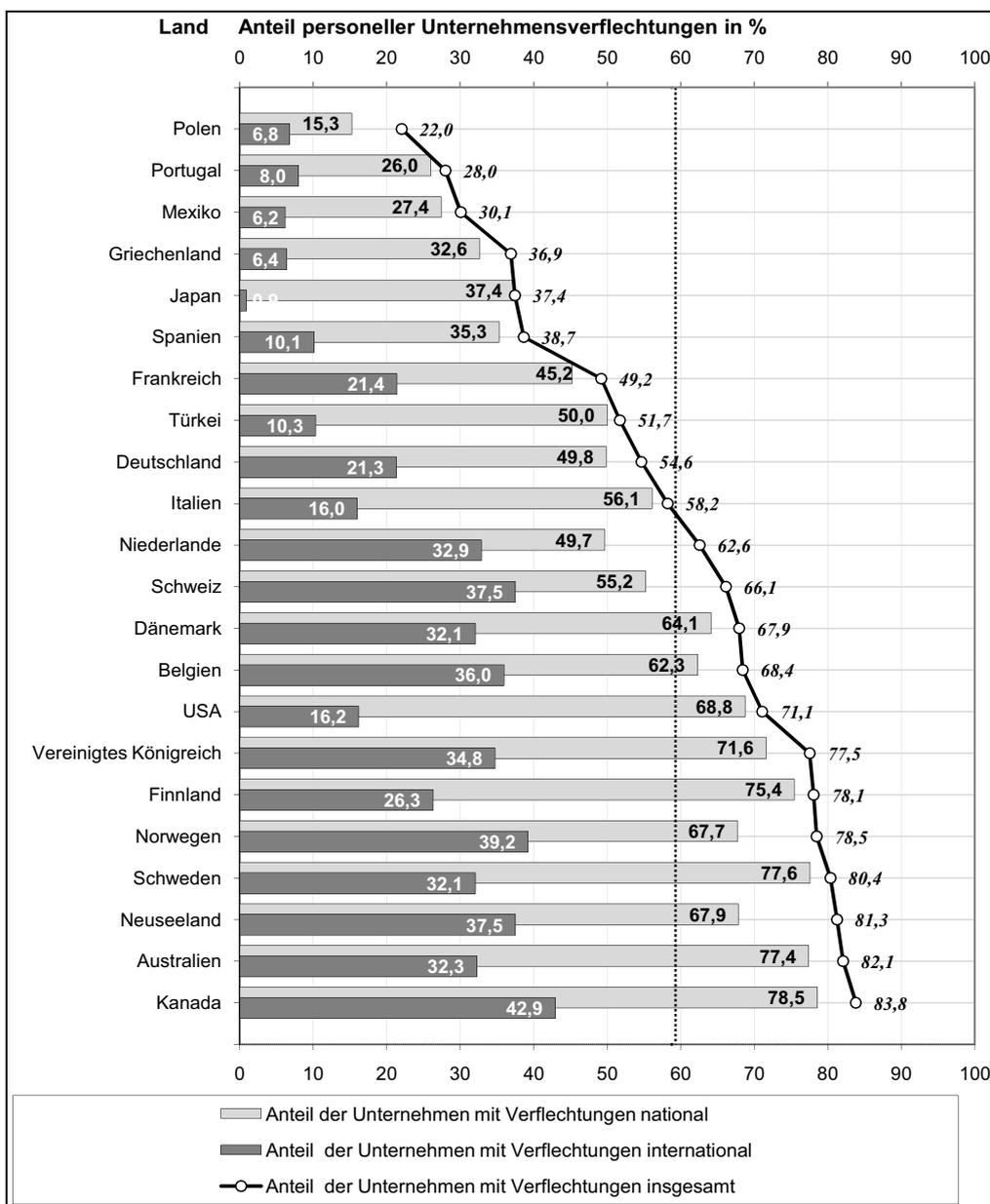
flochten betrachtet, wenn wenigstens ein Mitglied der obersten leitenden oder kontrollierenden Gremien zur selben Zeit ein weiteres Mandat in einem anderen Unternehmen desselben Landes wahrnimmt. Wird simultan ein entsprechendes Mandat in einem anderen Unternehmen eines anderen Landes wahrgenommen, werden die beteiligten Unternehmen als international verflochten behandelt.⁵ In keinem der betrachteten Länder liegt der Anteil international verflochtener Unternehmen über dem Anteil

national verflochtener Unternehmen. Häufig ist der Anteil international verflochtener Unternehmen deutlich geringer als der Anteil inländisch verflochtener Unternehmen. Der größte Anteil verflochtener Unternehmen ist folglich regelmäßig auf rein inländische Verflechtungen zurückzuführen. In 16 Fällen beträgt der Anteil inländisch verflochtener Unternehmen über 40 Prozent. In Deutschland sind knapp die Hälfte der beobachteten Unternehmen inländisch verflochten, während 21,3 Prozent international verflochten sind. Deutschland fällt damit in die Gruppe der 13 OECD-Länder, bei denen über 20 Prozent der Unternehmen in der Stichprobe international verflochten sind. Japan weist mit einem Anteil von 0,9 Prozent die geringste Zahl international verflochtener Unternehmen auf.

⁵ Die Summe der Anteile national und international verflochtener Unternehmen kann über dem Anteil der Verflechtungen insgesamt liegen, da Unternehmen zeitgleich sowohl international als auch national verflochten sein können.

Abbildung III.1

Personelle Unternehmensverflechtungen im Ländervergleich



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

309. Zur Veranschaulichung der Verflechtungsbeziehung werden die internationalen personellen Unternehmensverbindungen anhand von zwei Netzwerkgrafiken in den Abbildungen III.2 und III.3 aufgezeigt. Die in das Verflechtungsnetzwerk eingebundenen Unternehmen werden durch graue Kreise symbolisiert. Der Flächeninhalt eines Kreises ist hierbei eine Funktion der Zahl der Kontakte zu anderen Ländern im Netzwerk. Die Linien zwischen zwei Ländern zeigen die ungerichteten Verflechtungsbeziehungen über personelle Verbindungen zwischen zwei Ländern an. Die Stärke der Linien berechnet sich in Abbildung III.2 über die absolute Zahl der Verflechtungen zwischen zwei Ländern, in Abbildung III.3 ergibt sich die Stärke der Linien aus dem Verhältnis der absoluten Zahl bestehender Verflechtungen und den theoretisch möglichen Kombinationen zwischen allen in der

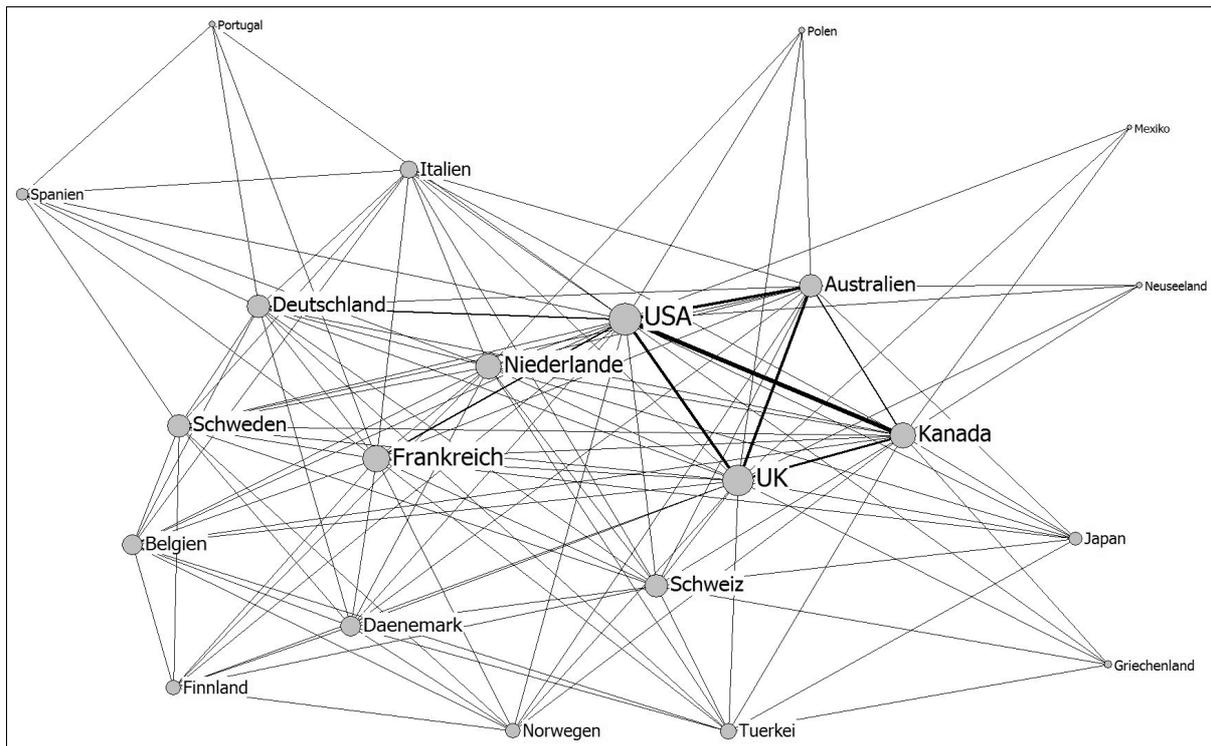
Stichprobe erfassten Unternehmen der jeweiligen Länderpaare.

Aus Abbildung III.2 wird ersichtlich, dass erwartungsgemäß die anteilsmäßig am stärksten in der Stichprobe vertretenen Länder mit Ausnahme von Japan absolut die höchste Zahl an Verflechtungsbeziehungen aufweisen. In der gewichteten Netzwerkgrafik in Abbildung III.3 zeigt sich dagegen, dass die höchste Verflechtungsintensität insbesondere zwischen den skandinavischen OECD-Staaten besteht. Zudem verdeutlicht die Abbildung, dass personelle Unternehmensverflechtungen verstärkt zwischen geografisch benachbarten Ländern, z. B. zwischen Portugal und Spanien, den Niederlanden und Belgien oder auch zwischen Deutschland und der Schweiz auftreten.⁶

⁶ Vgl. hierzu Tz. 315.

Abbildung III.2

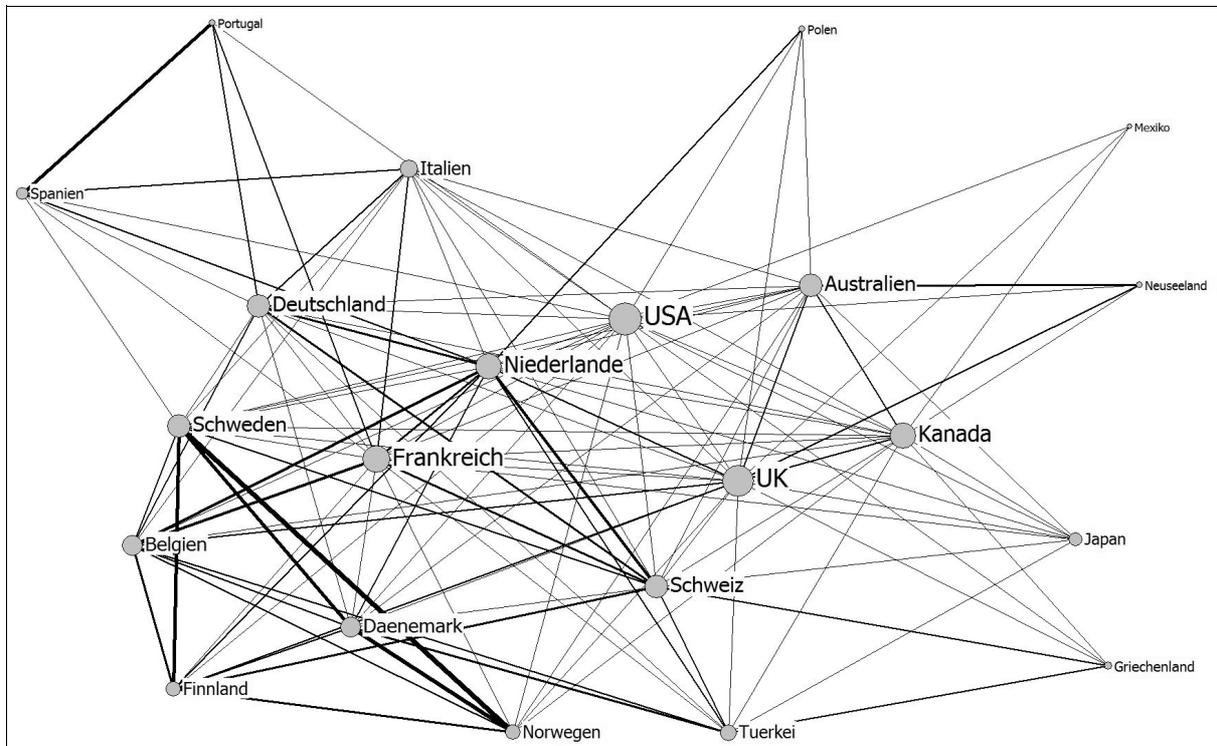
Verflechtungsnetzwerk nach der Anzahl der erfassten internationalen personellen Verbindungen



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

Abbildung III.3

Verflechtungsnetzwerk nach der gewichteten Anzahl der erfassten internationalen personellen Verbindungen



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

3.2 Personelle Verflechtungen nach Branchen

310. Die in der Stichprobe erfassten Unternehmen sind häufig nicht nur auf einem nationalen Markt tätig. Sowohl die Absatz- als auch die Beschaffungsmärkte sind regelmäßig internationalisiert. Dies trifft im Besonderen für die meisten erfassten Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft zu. Statistisch fallen hierunter alle Unternehmen, deren Haupttätigkeit in einem der Wirtschaftsabschnitte D (Herstellung von Waren, Branchencode 10-33), E (Energie- und Wasserversorgung, Branchencode 40-41), F (Baugewerbe, Branchencode 45), G (Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, Branchencode 50-52) oder H (Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Branchencode 55) liegen. Nachfolgend werden daher die personellen Verflechtungen aller gewerbetreibenden Unternehmen auf zweistelliger Branchenebene analysiert. Tabelle III.2 gibt zunächst einen Überblick über die Verteilung der Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft auf die einzelnen Branchen.

311. Insgesamt umfasst die Stichprobe 11 300 Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft.⁷ Mit einem Anteil von 10,4 Prozent entfallen die meisten Unternehmen auf die Branche „Herstellung von chemischen Erzeugnissen“. Bei der Interpretation der nachfolgenden Berechnungen auf Branchenebene ist zu berücksichtigen, dass die erfassten Unternehmen keine repräsentative Branchenauswahl darstellen. Es können also keine Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit aller Unternehmen in einer Branche gezogen werden. Es handelt sich tendenziell um eine Auswahl der größeren Unternehmen in der betreffenden Branche. Alle folgenden Angaben beziehen sich daher auf die im Untersuchungskreis erfassten Unternehmen.

⁷ Der Unterschied zwischen der hier betrachteten Anzahl von Unternehmen im Vergleich zu den in Tabelle III.1 enthaltenen Unternehmen ist auf die hier vorgenommene Fokussierung auf die gewerbliche Wirtschaft zurückzuführen.

Tabelle III.2

Fallzahlen und Verteilung der in der Stichprobe erfassten Unternehmen nach Branchenzugehörigkeit

Branchen- code	Wirtschaftszweig¹	Anzahl der Unter- nehmen	Anteil an der Stich- probe (%)
10	Kohlenbergbau, Torfgewinnung	58	0,5
11	Gewinnung von Erdöl und Erdgas, Erbringung damit verbundener Dienstleistungen	721	6,4
12	Bergbau auf Uran- und Thoriumerze	50	0,4
13	Erzbergbau	240	2,1
14	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	209	1,8
15	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln sowie Getränken	517	4,6
16	Tabakverarbeitung	13	0,1
17	Herstellung von Textilien	160	1,4
18	Herstellung von Bekleidung	128	1,1
19	Herstellung von Leder und Lederwaren	42	0,4
20	Herstellung von Holz sowie Holz-, Kork- und Flechtwaren (ohne Herstellung von Möbeln)	87	0,8
21	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	138	1,2
22	Herstellung von Verlags- und Druckerzeugnissen, Vervielfältigung von be- spielten Ton-, Bild- und Datenträgern	243	2,2
23	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen	57	0,5
24	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	1.174	10,4
25	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	167	1,5
26	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	236	2,1
27	Metallerzeugung und -bearbeitung	712	6,3
28	Herstellung von Metallerzeugnissen	257	2,3
29	Maschinenbau	709	6,3
30	Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	228	2,0
31	Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung u.Ä.	282	2,5
32	Rundfunk- und Nachrichtentechnik	910	8,1
33	Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Optik, Herstellung von Uhren	621	5,5
34	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	240	2,1
35	Sonstiger Fahrzeugbau	148	1,3
36	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spiel- waren und sonstigen Erzeugnissen	283	2,5
40	Energieversorgung	279	2,5
41	Wasserversorgung	32	0,3
45	Bau	400	3,5
50	Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen	123	1,1
51	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	748	6,6
52	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern	764	6,8
55	Beherbergungs- und Gaststätten	324	2,9
Insgesamt		11.300	100,0

¹ NACE Rev. 1.1, analog Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003).

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

312. Abbildung III.4 gibt einen Überblick zu den personellen Verflechtungen in den Branchen der gewerblichen Wirtschaft auf Zweistellerebene. Die Branchen sind in aufsteigender Reihenfolge nach dem Anteil verflochtener Unternehmen an allen erfassten Unternehmen einer Branche angeordnet. Neben dem Gesamtanteil verflochtener Unternehmen werden personelle Verflechtungen innerhalb und außerhalb eines Wirtschaftszweiges unterschieden. Eine personelle Verflechtung zwischen zwei Unternehmen wird dabei als Intrabranchenverflechtung klassifiziert, wenn beide betroffenen Unternehmen dieselbe Haupttätigkeit auf Zweistellerebene aufweisen. Entsprechend werden alle Verflechtungen zwischen zwei Unternehmen mit unterschiedlicher Haupttätigkeit auf Zweistellerebene als Interbranchenverflechtungen ausgewiesen. Da es sich bei den betrachteten Unternehmen in der Regel um Konzernunternehmen handelt, die häufig in mehreren Branchen aktiv sind, ist davon auszugehen, dass die Intrabranchenverflechtungen tendenziell unterschätzt werden, während die Interbranchenverflechtungen eher überschätzt werden.

313. In allen Wirtschaftszweigen der gewerblichen Wirtschaft auf Zweistellerebene sind mindestens die Hälfte der beobachteten Unternehmen mit mindestens einem weiteren Unternehmen personell verflochten. Im Mittel weisen die Unternehmen in der Stichprobe einen Verflechtungsgrad von 66,3 Prozent auf. Dieser recht hohe Wert ist maßgeblich auf personelle Verflechtungen zu Unternehmen in einem anderen Wirtschaftszweig zurückzuführen. Im Vergleich zu Interbranchenverflechtungen fällt der Anteil der Unternehmen, die mit anderen Unternehmen desselben Wirtschaftszweiges verflochten sind in der Regel deutlich geringer aus. Für die betrachteten Unternehmen scheint es mithin attraktiv zu sein, sich im Besonderen mit branchenfremden Unternehmen zu verflechten. Neben der Konzentration auf die Haupttätigkeit bei der Identifizierung von Intrabranchenverflechtungen könnte eine Erklärung für diesen Befund sein, dass sich in einzelnen Wirtschaftszweigen klassische Zuliefer- bzw. Abnehmerbetriebe wiederfinden. Verflechtungen zwischen Zuliefer- und Abnehmerunternehmen würden vorliegend häufig als Interbranchenverflechtungen eingeordnet. Diese vertikalen Verflechtungsbeziehungen können aus einer Wettbewerbsperspektive besonders attraktiv für die betreffenden Unternehmen sein. Die verfügbaren Daten erlauben jedoch nicht, derartige vertikalen Verbindungen entlang der Wertschöpfungskette aus der Menge aller ermittelten Verbindungen zu identifizieren. Die in Abbildung III.4 zusammengefassten Ergebnisse für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft bestätigen insgesamt den Hauptbefund der vorliegenden Untersuchung, dass Mehrfachmandate ein in hohem Maße genutztes Instrument zur Verflechtung von Unternehmen darstellen. Die durchweg hohen Anteile verflochtener Unternehmen in Abbildung III.4 deuten auf eine erhebliche Bedeutung im Bereich der gewerblichen Wirtschaft hin.

3.3 Nationale personelle Verflechtungen nach Branchen

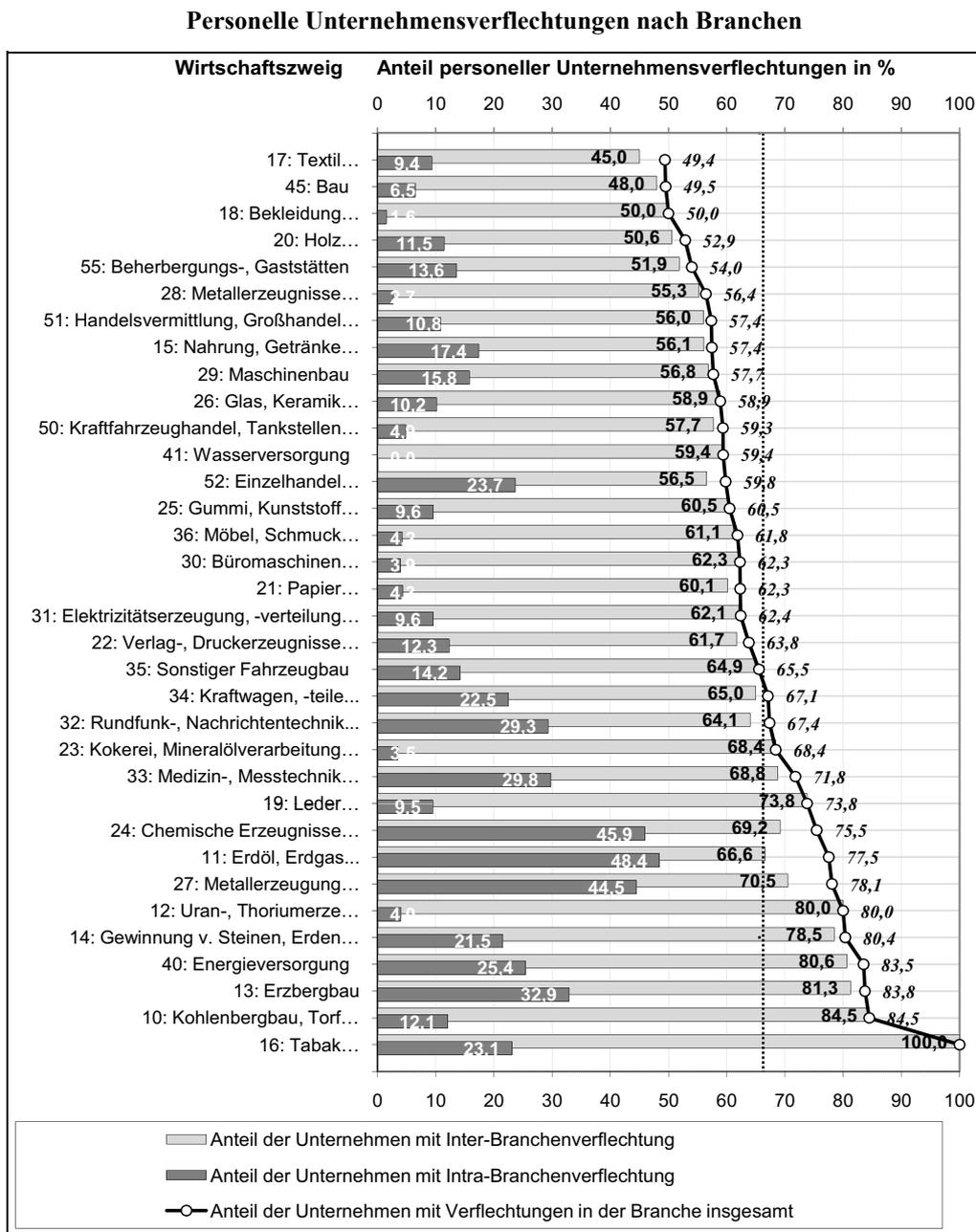
314. In Abbildung III.4 wurde die Bedeutung personeller Verflechtungen bei Unternehmen aus der gewerblichen Wirtschaft veranschaulicht. Um zunächst einen Überblick zu gewinnen, wurde auf eine Differenzierung nach nationalen und internationalen Verflechtungen verzichtet. Abbildung III.5 hebt diese Vergrößerung dahingehend auf, dass analog zu Abbildung III.4 ebenfalls Inter- und Intrabranchenverflechtungen dargestellt, jedoch in diesem Fall nur inländische Verbindungen berücksichtigt werden. Ausgenommen sind also alle Verbindungen zwischen zwei Unternehmen aus unterschiedlichen Ländern. Diese werden separat im nächsten Abschnitt dargestellt.

315. Gemäß Abbildung III.5 sind durchschnittlich 63,3 Prozent der beobachteten Unternehmen in einem Wirtschaftszweig mit einem weiteren Unternehmen aus demselben Land verflochten. Hierbei dominieren nationale Verflechtungen zwischen Unternehmen mit unterschiedlichen Haupttätigkeiten auf Zweistellerebene. Ein Vergleich der in Abbildung III.5 ausgegebenen Werte mit denjenigen aus Abbildung III.4 zeigt, dass der Gesamtanteil personeller Verflechtungen in jeder betrachteten Branche hauptsächlich auf inländische Verflechtungen zwischen den Unternehmen zurückzuführen ist. Dies gilt gleichsam sowohl für den Anteil der Inter- als auch den Anteil der Intrabranchenverflechtungen. Der Anteil der Intrabranchenverflechtungen variiert mit einer Spannweite von 0 bis 44,7 Prozent auf einem deutlich geringeren Niveau als der Anteil der Interbranchenverflechtungen, welcher durchweg auf einem hohen Niveau zwischen 42,5 und 100,0 Prozent liegt. Insgesamt belegen die in Abbildung III.5 aufgeführten Ergebnisse, dass personelle Verflechtungen bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft stark national geprägt sind. Dies mag zum Teil sowohl auf Unterschiede in der Arbeitssprache als auch kulturelle Besonderheiten bei den betrachteten Unternehmen zurückzuführen sein. Daneben ist zu vermuten, dass auch die räumliche Nähe zwischen verschiedenen Unternehmen ausschlaggebend für die Etablierung von personellen Verflechtungen ist. Eine große Unternehmensdichte, eine gemeinsame Sprache und geringe kulturelle Unterschiede dürften folglich Verflechtungen zwischen zwei Unternehmen begünstigen.

3.4 Internationale personelle Verflechtungen nach Branchen

316. Gerade für Unternehmen, die auf internationalen Märkten agieren, könnte es von Vorteil sein, sich auch international zu verflechten. In Ergänzung zu den vorangehend präsentierten Abbildungen zeigt Abbildung III.6 daher die Anteile international personell verflochtener Unternehmen in den Branchen der gewerblichen Wirtschaft.

Abbildung III.4



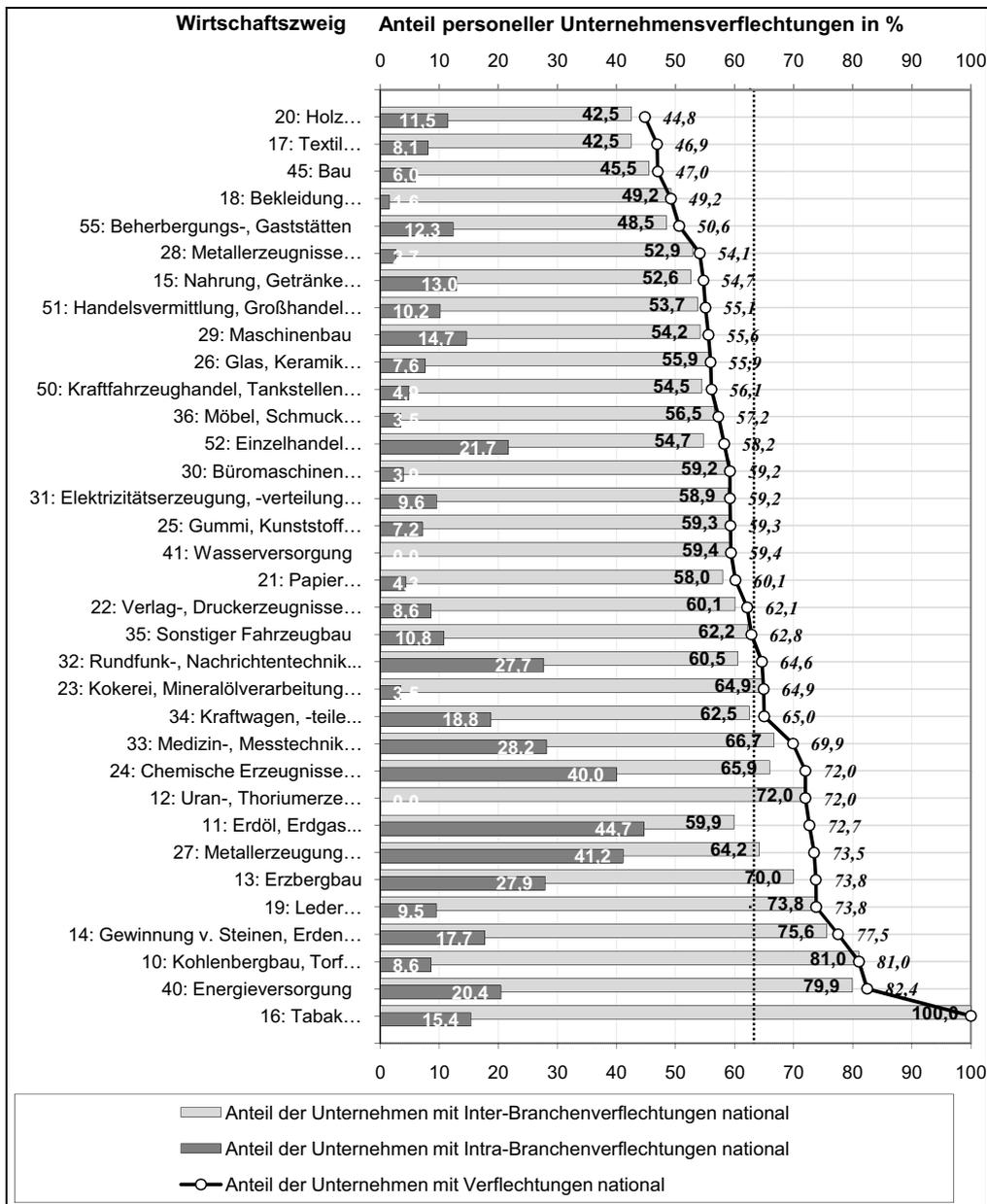
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

Im Durchschnitt über alle betrachteten Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sind 20,8 Prozent mit wenigstens einem weiteren Unternehmen aus einem anderen Land personell verflochten. In sechs Branchen beträgt der Anteil international personell verflochtener Unternehmen über 30 Prozent. Nur drei Branchen weisen weniger als 10 Prozent international verflochtener Unternehmen auf. Analog zu nationalen personellen Verflechtungen ist der Gesamtanteil international verflochtener Unternehmen je Branche in der Regel stark durch Interbranchenverflech-

tungen geprägt. Nur zwei Branchen weisen mehr als 10 Prozent innerhalb einer Branche international verflochtener Unternehmen auf. Die Ergebnisse aus Abbildung III.6 belegen damit, dass Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft häufig international personell verflochten sind. Ein Vergleich mit Abbildung III.5 zeigt, dass das Niveau international verflochtener Unternehmen jedoch deutlich hinter dem Niveau nationaler Verflechtungen zurückbleibt. Dies gilt sowohl für Inter- als auch für Intrabrandenverflechtungen.

Abbildung III.5

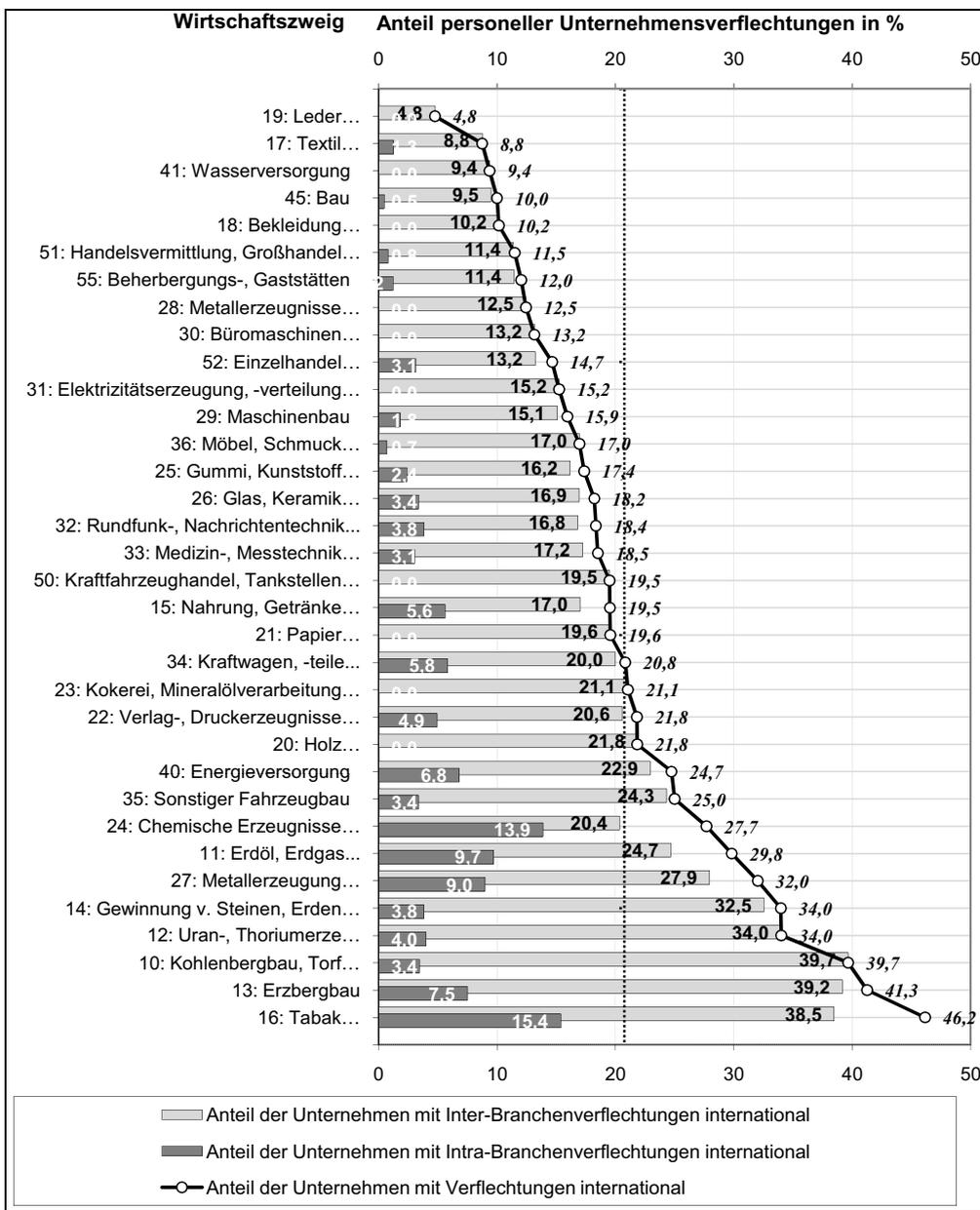
Nationale personelle Unternehmensverflechtungen nach Branchen



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

Abbildung III.6

Internationale personelle Unternehmensverflechtungen nach Branchen



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

3.5 Renditen bei personell verflochtenen Unternehmen

317. Sofern personelle Verflechtungen einen positiven Effekt auf die Wettbewerbsposition der beteiligten Unternehmen haben, ist zu erwarten, dass sich dieser positive Effekt aus Sicht eines einzelnen Unternehmens in dessen Rendite niederschlägt. Neben Wettbewerbsvorteilen werden Renditen jedoch durch eine Reihe weiterer Faktoren beeinflusst, die hier nicht betrachtet werden können. Daher kann der unten vorgenommene Renditenvergleich nur sehr eingeschränkt als Hinweis für wettbewerbsmin-

dernde Effekte personeller Verflechtungen gewertet werden. Ebenso gut könnten höhere Umsatzrenditen verflochtener Unternehmen auf einen positiv zu bewertenden Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Unternehmen oder eine verbesserte Unternehmenssteuerung bzw. -kontrolle zurückzuführen sein. Zudem muss eine umgekehrte Kausalität in der Form in Betracht gezogen werden, dass sich möglicherweise besonders erfolgreiche Unternehmen personell vernetzen. In diesem Fall wären personelle Verflechtungen das Ergebnis erfolgreicher Geschäftstätigkeit und nicht der Grund für den geschäftlichen Erfolg.

318. Für die nachfolgenden Berechnungen wird auf Umsatzrenditen aus dem Geschäftsjahr 2008 zurückgegriffen, die für 61 Prozent der erfassten Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft vorhanden sind.⁸ Die Umsatzrendite wird als Jahresüberschuss vor Steuern im Verhältnis zum erzielten Umsatz berechnet. Basierend auf diesen Angaben wird für jeden Wirtschaftszweig der Median der Umsatzrendite jeweils für die Gruppe der personell verflochtenen und personell nicht verflochtenen Unternehmen berechnet und für jede Branche gegenübergestellt. Im Vergleich zum arithmetischen Mittel wird der Median

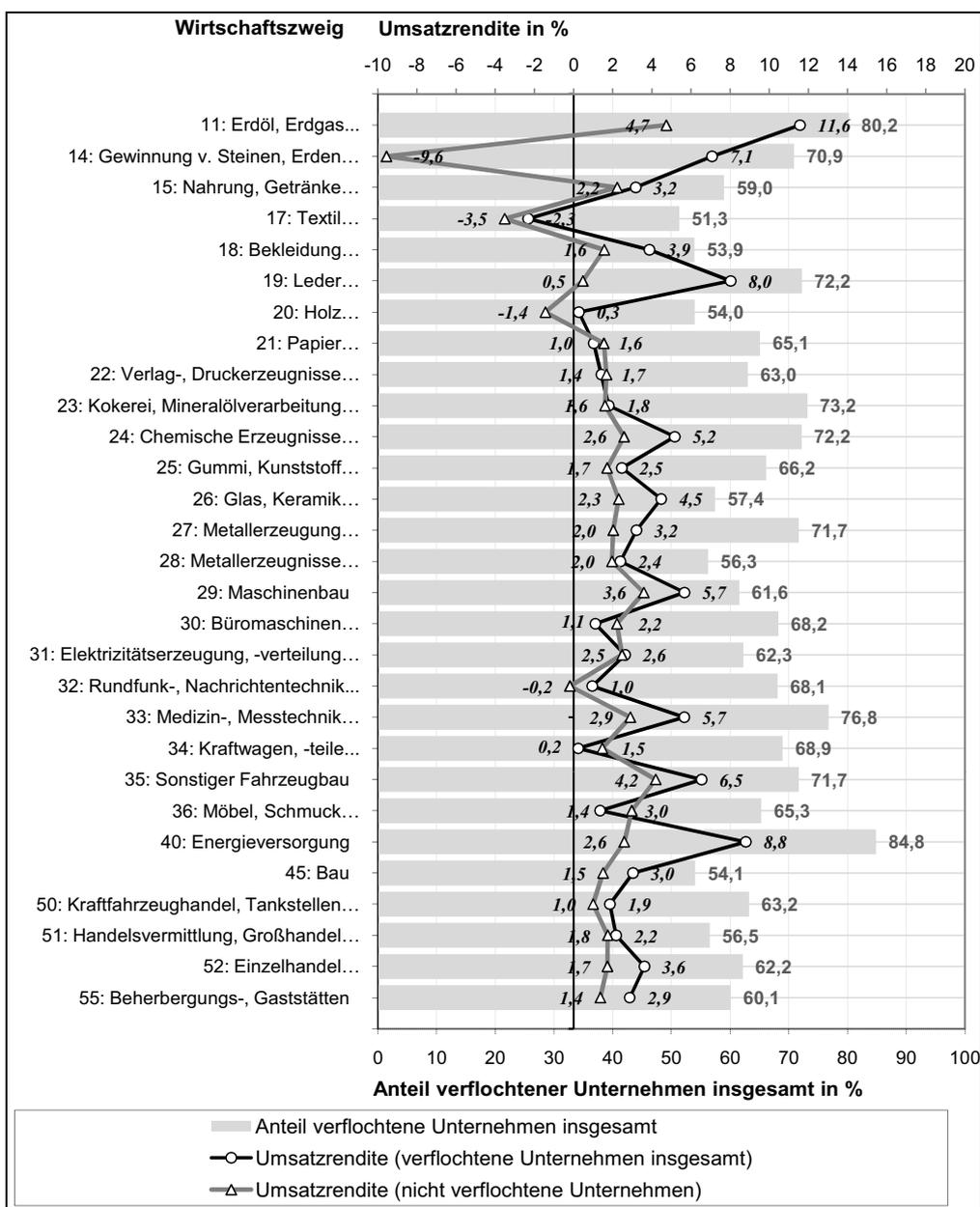
weniger durch Ausreißerwerte beeinflusst, weshalb ihm für die präsentierten Auswertungen der Vorrang eingeräumt wurde. Abbildung III.7 veranschaulicht die Ergebnisse grafisch.

319. Branchen, in denen entweder die Gruppe der verflochtenen oder die Gruppe der nicht verflochtenen Unternehmen mit weniger als zehn Unternehmen, zu denen Umsatzrenditen verfügbar sind, besetzt sind, werden nicht aufgeführt. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass die berechneten Werte zu stark durch untypische Ausnahmefälle verzerrt sind. Wie bereits vorangehend angemerkt, können die Ergebnisse nicht auf die Menge aller Unternehmen in den jeweiligen Wirtschaftszweigen übertragen werden, da es sich bei der betrachteten Stichprobe

⁸ Insgesamt liegen der folgenden Analyse der Umsatzrenditen 6 889 Unternehmen zugrunde.

Abbildung III.7

Renditen bei personell verflochtenen Unternehmen nach Branchenzugehörigkeit



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten von Bureau van Dijk

nicht um eine repräsentative Auswahl handelt. Die deskriptiven Ergebnisse für die erfassten Unternehmen in Abbildung III.7 deuten auf einen Vorteil personeller Verflechtungen aus Sicht eines einzelnen Unternehmens hin. In 24 der erfassten 29 Wirtschaftszweige weisen die personell verflochtenen Unternehmen eine gemessen am Median höhere Umsatzrendite auf als die nicht verflochtenen Unternehmen derselben Branche. Aufgrund der oben genannten Gründe kann dieser Befund nur eingeschränkt als Hinweis für wettbewerbsmindernde Effekte personeller Verflechtungen gewertet werden. Trotz ungeklärter Gründe für die deskriptiven Befunde deuten die Ergebnisse indessen auch nicht darauf hin, dass personelle Verflechtungen aus wettbewerbspolitischer Sicht irrelevant sind. Vielmehr geben sie begründeten Anlass, personelle Verflechtungen tiefer gehend zu erforschen, um beispielsweise betriebswirtschaftliche Effekte von Wettbewerbseffekten zu trennen und Kausalverläufe zu entschlüsseln.

4. Fazit

320. Die vorgestellten deskriptiven Ergebnisse personeller Verflechtungen in den Mitgliedstaaten der OECD haben zwei Hauptergebnisse hervorgebracht. Zum einen sind personelle Verflechtungen zwischen Großunternehmen kein rein deutsches Phänomen. Zahlreiche andere Staaten weisen ebenfalls einen hohen Anteil personell verflochtener Unternehmen auf. Zum anderen zeigen die Ergebnisse, dass der Gesamtanteil personeller Verflechtungen zwar stark durch nationale Verbindungen geprägt ist, jedoch in einzelnen Branchen auch zahlreiche personelle Verflechtungen über Ländergrenzen hinweg bestehen. Da mit einer weiter zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft zu rechnen ist, ist davon auszugehen, dass internationale Verflechtungen zukünftig an Bedeutung gewinnen. Angesichts des hohen Anteils festgestellter nationaler Verbindungen dürften innerstaatliche Verbindungen darüber hinaus zumindest mittelfristig ihre hohe Bedeutung behalten. Die Ergebnisse geben daher Anlass, personelle Verflechtungen im internationalen Kontext auch zukünftig zu thematisieren.

321. Bei dieser erstmaligen Untersuchung personeller Verflechtungen in verschiedenen Ländern lag das Hauptaugenmerk der Arbeit zunächst auf der Beschreibung des aktuellen Standes, um eine fundierte Einschätzung der Bedeutung personeller Verflechtungen im internationalen Kontext zu gewinnen. Dabei sind einige weiterführende Fragestellungen angerissen worden, die aus zeitlichen Gründen und wegen knapper Ressourcen der Monopolkommission nicht bearbeitet werden konnten. Um personelle Verflechtungen aus einer Wettbewerbsperspektive zukünftig besser analysieren zu können, sollten idealerweise auf drei verschiedenen Ebenen Erweiterungen der empirischen Untersuchungen vorgenommen werden. Dies betrifft in erster Linie eine Verbesserung der Datenbasis, an die sich eine Ausweitung der Analysemethoden und die Beobachtung der zeitlichen Entwicklung personeller Verflechtungen aus einer internationalen Perspektive anschließen.

322. Bei der Datenbasis zeichnen sich grundsätzlich deutliche Verbesserungen ab.⁹ In den letzten Jahren hat sowohl der Bestand öffentlicher Daten, der für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung steht, als auch der Bestand privater Daten eine rasante Entwicklung zu immer umfangreicheren und qualitativ höherwertigen Angeboten erfahren, die weiter anhält. Dies trifft besonders auf den Datenbestand kommerzieller Anbieter zu. In privaten Datenbanken sind mittlerweile detaillierte Informationen zu einem großen Kreis über die ganze Welt verstreuter Unternehmen zu finden. Zahlreiche Unternehmen nutzen diese Daten bereits für eigene Marktanalysen. Öffentliche Daten haben neben zum Teil eklatanten Zugangshürden regelmäßig den entscheidenden Nachteil, die immer wichtiger werdenden internationalen Aktivitäten von Unternehmen nicht annähernd so gut abbilden zu können, wie es bereits heute mit Daten einiger privater Anbieter möglich ist. Die vorliegende Untersuchung personeller Unternehmensverflechtungen in allen OECD-Mitgliedstaaten mag hierfür als Beispiel herangezogen werden. Zu der einzigen vergleichbar bedeutenden öffentlichen Datenquelle könnte sich das europäische Unternehmensregister entwickeln, welches sich im Aufbau befindet, zurzeit jedoch erst 5 000 Unternehmen umfasst. Die Fertigstellung ist für das Jahr 2013 geplant. Ein Zugang zu den Daten des Registers ist derzeit jedoch nur für nationale statistische Behörden und Zentralbanken vorgesehen. Personelle Unternehmensverflechtungen sollen nicht erfasst werden. Die hier vorgestellten Ergebnisse legen nahe, diesbezüglich über eine Erweiterung nachzudenken, um personelle Unternehmensverflechtungen neben kapitalmäßigen Verflechtungen gleichsam zu erfassen. Unabhängig davon empfiehlt es sich zudem dringend, die Daten des europäischen Unternehmensregisters zumindest anonymisiert allen öffentlichen Einrichtungen in Europa und allgemein für wissenschaftliche Zwecke zugänglich zu machen.

323. Mithilfe einer verbesserten Datenbasis sind auch auf der Ebene der Analysemethoden Erweiterungen möglich, die belastbare Aussagen erlauben. Besonders vorteilhaft wäre es, zumindest für einzelne Branchen alle dort aktiven Unternehmen und deren personelle Verflechtungen zu erfassen, um einer eher marktbasieren Untersuchung näherzukommen. Die im Rahmen der vorliegenden Erhebung gewonnenen Erkenntnisse über Verflechtungsbeziehungen könnten hierbei als Grundlage für tiefer gehende Branchenanalysen dienen. Zudem wären einige personenbezogene Begleitmerkmale, wie etwa das Alter, der Zeitpunkt des Unternehmensintritts, vorherige Berufsstationen oder die Stellung der betreffenden Person im Unternehmen interessant, um die Funktion personeller Verbindungen zwischen Unternehmen besser qualifizieren zu können. Des Weiteren könnte der Einsatz von speziellen Netzwerkanalysen sinnvoll sein. Damit wäre es zum Beispiel möglich, besonders bedeutende Schlüsselverbindungen oder spezielle Verflechtungsformen wie Dreiecks- und Ringverflechtungen aufzudecken. Schließ-

⁹ Vgl. Kapitel I, Tz. 95 ff.

lich legen Studien mit US-amerikanischen Unternehmen einen Zusammenhang zwischen personellen Verflechtungen und Übernahmeaktivitäten nahe, welcher auch in einem internationalen Kontext analysiert werden könnte. Unabhängig von der konkreten Ausgestaltung zukünftiger Analysen personeller Verflechtungen ist es in jedem Fall sinnvoll, der zeitlichen Entwicklung personeller Verflechtungen ein besonderes Augenmerk zu widmen, da Längsschnittbetrachtungen besonders geeignet sind, kausale Zusammenhänge aufzudecken und Entwicklungsten-

denzen zu beschreiben. Zukünftigen Studien bleibt es vorbehalten, durch Umsetzung einiger der genannten Punkte Ergebnisse zu liefern, die eine konkrete wettbewerbsbezogene Auswertung personeller Verflechtungen ermöglichen. Da im Zuge der fortschreitenden Globalisierung zudem mit einer Ausweitung personeller und kapitalmäßiger Verflechtungen über Ländergrenzen hinweg zu rechnen ist, plant die Monopolkommission, dieses Thema weiter zu untersuchen und in Zukunft wieder aufzugreifen.

Bisherige Gutachten der Monopolkommission

Alle Veröffentlichungen sind im Nomos-Verlag, Baden-Baden, erschienen.

Hauptgutachten

- | | | |
|-----------------------|--------------|--|
| Hauptgutachten I: | (1973/1975): | Mehr Wettbewerb ist möglich. 1976, 2. Aufl. 1977. |
| Hauptgutachten II: | (1976/1977): | Fortschreitende Konzentration bei Großunternehmen. 1978. |
| Hauptgutachten III: | (1978/1979): | Fusionskontrolle bleibt vorrangig. 1980. |
| Hauptgutachten IV: | (1980/1981): | Fortschritte bei der Konzentrationserfassung. 1982. |
| Hauptgutachten V: | (1982/1983): | Ökonomische Kriterien für die Rechtsanwendung. 1984. |
| Hauptgutachten VI: | (1984/1985): | Gesamtwirtschaftliche Chancen und Risiken wachsender Unternehmensgrößen. 1986. |
| Hauptgutachten VII: | (1986/1987): | Die Wettbewerbsordnung erweitern. 1988. |
| Hauptgutachten VIII: | (1988/1989): | Wettbewerbspolitik vor neuen Herausforderungen. 1990. |
| Hauptgutachten IX: | (1990/1991): | Wettbewerbspolitik oder Industriepolitik. 1992. |
| Hauptgutachten X: | (1992/1993): | Mehr Wettbewerb auf allen Märkten. 1994. |
| Hauptgutachten XI: | (1994/1995): | Wettbewerbspolitik in Zeiten des Umbruchs. 1996. |
| Hauptgutachten XII: | (1996/1997): | Marktöffnung umfassend verwirklichen. 1998. |
| Hauptgutachten XIII: | (1998/1999): | Wettbewerbspolitik in Netzstrukturen. 2000. |
| Hauptgutachten XIV: | (2000/2001): | Netzwettbewerb durch Regulierung. 2003. |
| Hauptgutachten XV: | (2002/2003): | Wettbewerbspolitik im Schatten „Nationaler Champions“. 2005. |
| Hauptgutachten XVI: | (2004/2005): | Mehr Wettbewerb auch im Dienstleistungssektor! 2006. |
| Hauptgutachten XVII: | (2006/2007): | Weniger Staat, mehr Wettbewerb. 2008. |
| Hauptgutachten XVIII: | (2008/2009): | Mehr Wettbewerb, wenig Ausnahmen. 2010. |
| Hauptgutachten XIX: | (2010/2011): | Stärkung des Wettbewerbs bei Handel und Dienstleistungen. 2012. |

Sondergutachten

- Sondergutachten 1: Anwendung und Möglichkeiten der Mißbrauchsaufsicht über marktbeherrschende Unternehmen seit Inkrafttreten der Kartellgesetznovelle. 1975, 2. Aufl. 1977.
- Sondergutachten 2: Wettbewerbliche und strukturelle Aspekte einer Zusammenfassung von Unternehmen im Energiebereich (VEBA/Gelsenberg). 1975.
- Sondergutachten 3: Zusammenschlußvorhaben der Kaiser Aluminium & Chemical Corporation, der Preussag AG und der Vereinigte Industrie-Unternehmungen AG. 1975.
- Sondergutachten 4: Zusammenschluß der Deutsche Babcock AG mit der Artos-Gruppe. 1977.
- Sondergutachten 5: Zur Entwicklung der Fusionskontrolle. 1977.
- Sondergutachten 6: Zusammenschluß der Thyssen Industrie AG mit der Hüller Hille GmbH. 1977.
- Sondergutachten 7: Mißbräuche der Nachfragemacht und Möglichkeiten zu ihrer Kontrolle im Rahmen des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. 1977.
- Sondergutachten 8: Zusammenschlußvorhaben der Deutschen BP AG und der VEBA AG. 1979.
- Sondergutachten 9: Die Rolle der Deutschen Bundespost im Fernmeldewesen. 1981.
- Sondergutachten 10: Zusammenschluß der IBH Holding AG mit der WIBAU AG. 1982.
- Sondergutachten 11: Wettbewerbsprobleme bei der Einführung von privatem Hörfunk und Fernsehen. 1981.
- Sondergutachten 12: Zusammenschluß der Burda Verwaltungs KG mit der Axel Springer GmbH/Axel Springer Gesellschaft für Publizistik GmbH & Co. 1982.
- Sondergutachten 13: Zur Neuordnung der Stahlindustrie. 1983.
- Sondergutachten 14: Die Konzentration im Lebensmittelhandel. 1985.
- Sondergutachten 15: Zusammenschluß der Klöckner-Werke AG mit der Seitz Enzinger Noll Maschinenbau AG. 1986.
- Sondergutachten 16: Zusammenschlußvorhaben der Vereinigte Elektrizitätswerke Westfalen AG mit der Société Sidéchar S.A. (Ruhrkohle AG). 1986.
- Sondergutachten 17: Konzeption einer europäischen Fusionskontrolle. 1989.
- Sondergutachten 18: Zusammenschlußvorhaben der Daimler-Benz AG mit der Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH. 1989.
- Sondergutachten 19: Zusammenschlußvorhaben der MAN Aktiengesellschaft und der Gebrüder Sulzer Aktiengesellschaft. 1990.
- Sondergutachten 20: Zur Neuordnung der Telekommunikation. 1991.
- Sondergutachten 21: Die Mißbrauchsaufsicht über Gas- und Fernwärmeunternehmen. 1991.

- Sondergutachten 22: Zusammenschlußvorhaben der BayWa Aktiengesellschaft und der WLZ Raiffeisen Aktiengesellschaft. 1992.
- Sondergutachten 23: Marktstruktur und Wettbewerb im Handel. 1994.
- Sondergutachten 24: Die Telekommunikation im Wettbewerb. 1996.
- Sondergutachten 25: Zusammenschlußvorhaben der Potash Corporation of Saskatchewan Inc. und der Kali und Salz Beteiligungs Aktiengesellschaft. 1997.
- Sondergutachten 26: Ordnungspolitische Leitlinien für ein funktionsfähiges Finanzsystem. 1998.
- Sondergutachten 27: Systemwettbewerb. 1998.
- Sondergutachten 28: Kartellpolitische Wende in der Europäischen Union? 1999.
- Sondergutachten 29: Wettbewerb auf Telekommunikations- und Postmärkten? 2000.
- Sondergutachten 30: Wettbewerb als Leitbild für die Hochschulpolitik. 2000.
- Sondergutachten 31: Reform der Handwerksordnung. 2002.
- Sondergutachten 32: Folgeprobleme der europäischen Kartellverfahrensreform. 2002.
- Sondergutachten 33: Wettbewerbsentwicklung bei Telekommunikation und Post 2001: Unsicherheit und Stillstand. 2002
- Sondergutachten 34: Zusammenschlussvorhaben der E.ON AG mit der Gelsenberg AG und der E.ON AG mit der Bergemann GmbH. 2002.
- Sondergutachten 35: Zusammenschlussvorhaben der E.ON AG mit der Gelsenberg AG und der E.ON AG mit der Bergemann GmbH. Ergänzendes Sondergutachten. 2002.
- Sondergutachten 36: Zusammenschlussvorhaben der Georg von Holtzbrinck GmbH & Co. KG mit der Berliner Verlag GmbH & Co. KG. 2003.
- Sondergutachten 37: Wettbewerbsfragen der Kreislauf- und Abfallwirtschaft. 2003.
- Sondergutachten 38: Zusammenschlussvorhaben der Georg von Holtzbrinck GmbH & Co. KG mit der Berliner Verlag GmbH & Co. KG. Ergänzendes Sondergutachten. 2003.
- Sondergutachten 39: Telekommunikation und Post 2003: Wettbewerbsintensivierung in der Telekommunikation – Zementierung des Postmonopols. 2004.
- Sondergutachten 40: Zur Reform des Telekommunikationsgesetzes. 2004.
- Sondergutachten 41: Das allgemeine Wettbewerbsrecht in der Siebten GWB-Novelle. 2004.
- Sondergutachten 42: Die Pressefusionskontrolle in der Siebten GWB-Novelle. 2004.
- Sondergutachten 43: Wettbewerbsentwicklung bei der Telekommunikation 2005: Dynamik unter neuen Rahmenbedingungen. 2006.
- Sondergutachten 44: Wettbewerbsentwicklung bei der Post 2005: Beharren auf alten Privilegien. 2006.
- Sondergutachten 45: Zusammenschlussvorhaben der Rhön-Klinikum AG mit den Kreiskrankenhäusern des Landkreises Rhön-Grabfeld (Kreis Krankenhaus Bad Neustadt/Saale sowie Kreis Krankenhaus Mellrichstadt). 2006.

- Sondergutachten 46: Die Privatisierung der Deutschen Bahn AG. 2007.
- Sondergutachten 47: Preiskontrollen in Energiewirtschaft und Handel? Zur Novellierung des GWB. 2007.
- Sondergutachten 48: Wettbewerbs- und Regulierungsversuche im Eisenbahnverkehr. 2007.
- Sondergutachten 49: Strom und Gas 2007: Wettbewerbsdefizite und zögerliche Regulierung. 2008.
- Sondergutachten 50: Wettbewerbsentwicklung bei der Telekommunikation 2007: Wendepunkt der Regulierung. 2008.
- Sondergutachten 51: Wettbewerbsentwicklung bei der Post 2007: Monopolkampf mit allen Mitteln. 2008.
- Sondergutachten 52: Zusammenschlussvorhaben der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH mit der Krankenhaus Mariahilf gGmbH. 2008.
- Sondergutachten 53: Zusammenschlussvorhaben des Universitätsklinikums Greifswald mit der Kreiskrankenhaus Wolgast gGmbH. 2008.
- Sondergutachten 54: Strom und Gas 2009: Energiemärkte im Spannungsfeld von Politik und Wettbewerb. 2009.
- Sondergutachten 55: Bahn 2009: Wettbewerb erfordert Weichenstellung. 2010.
- Sondergutachten 56: Telekommunikation 2009: Klaren Wettbewerbskurs halten. 2010.
- Sondergutachten 57: Post 2009: Auf Wettbewerbskurs gehen. 2010.
- Sondergutachten 58: Gestaltungsoptionen und Leistungsgrenzen einer kartellrechtlichen Unternehmensentflechtung. 2010.
- Sondergutachten 59: Energie 2011: Wettbewerbsentwicklung mit Licht und Schatten. 2012.
- Sondergutachten 60: Bahn 2011: Wettbewerbspolitik unter Zugzwang. 2011.
- Sondergutachten 61: Telekommunikation 2011: Investitionsanreize stärken, Wettbewerb sichern. 2012.
- Sondergutachten 62: Post 2011: Dem Wettbewerb Chancen eröffnen. 2012.
- Sondergutachten 63: Die 8. GWB-Novelle aus wettbewerbspolitischer Sicht. 2012.
- Sondergutachten 64: Bahn 2013: Reform zügig umsetzen. 2013.
- Sondergutachten 65: Energie 2013: Wettbewerb in Zeiten der Energiewende. 2014.
- Sondergutachten 66: Telekommunikation 2013: Vielfalt auf den Märkten erhalten. 2014.
- Sondergutachten 67: Post 2013: Wettbewerbsschutz effektivieren. 2014.