

Ungleich starke Fäden

Die Verflechtung der europäischen Großkonzerne

Handel, Austausch und Entscheidungsstrukturen verbinden wirtschaftliche Unternehmen miteinander – sowohl innerhalb einzelner Länder als auch grenzüberschreitend. Dieses Netzwerk hat starke und schwache Stellen, Schwerpunkte und Randbezirke. Der Beitrag zeichnet die Verflechtung europäischer Unternehmen nach und analysiert dafür Mehrfachmandate in Aufsichtsräten und Vorständen.

Robert Scholz, Fabio Ascione und Annika Heller

Zusammenarbeit in einer fragmentierten Welt“ lautete das Motto des jüngsten Weltwirtschaftsforums, zu dem sich im Januar 2023 führende Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik im schweizerischen Davos versammelten. Finanzgiganten, Technologieunternehmen und andere multinationale Konzerne sind Teil eines großen Netzwerks der Unternehmenselite. Wie diese Netzwerke gestaltet sind – national oder länderübergreifend – und wie sie sich zusammensetzen, insbesondere zwischen Männern und Frauen, steht immer wieder im Mittelpunkt politischer Debatten. So plant die Europäische Union eine Richtlinie, die den Anteil von Frauen in Führungsgremien in allen europäischen Mitgliedsstaaten festlegen soll, um ihnen den Zugang zu solchen Netzwerken zu erleichtern. Wir haben die Netzwerkstruktur der Unternehmenselite genauer untersucht und haben dafür neue Daten über europäische Großunternehmen genutzt.

In den Wirtschaftswissenschaften werden Unternehmen in erster Linie als in sich geschlossene Einheiten verstanden, die rational und gewinnorientiert handeln. Zunehmender Wettbewerb, so die Theorie, ist der wichtigste Treiber von Innovation, während der Austausch und die Interak-

tion mit anderen Unternehmen oft außer Acht gelassen werden. Im Gegensatz dazu charakterisiert die sozialwissenschaftliche Perspektive Unternehmen eher als offene Systeme, die mit anderen Akteuren und ihrer Umwelt im Austausch stehen. Aus diesem Blickwinkel entsteht Innovation eher durch Kooperation als durch Wettbewerb. Viele Unternehmen sind etwa durch (international) ausgerichtete Wertschöpfungsketten im intensiven Austausch mit Zulieferern und Kunden, was häufig zu gemeinsamen Produktentwicklungen oder Projekten führt. Im Blick auf die Geografie zeigt sich, dass Wettbewerber teilweise sogar räumliche Nähe zueinander suchen. Intuitiv erscheint dies zunächst paradox, es lässt sich aber damit begründen, dass Unternehmen voneinander lernen wollen oder den Zugang zu spezifischen Arbeitskräften, Wissen oder Kapital erwarten, der eben oft auf regionaler Ebene entsteht. Dafür gibt es viele Beispiele – etwa das Silicon Valley in den USA, Industriedistrikte in Norditalien und Südschweden oder Mediencluster in Köln oder Leipzig. Oft gibt es auch Verflechtungen zwischen den Führungsgremien, die den Informationsaustausch über wichtige rechtliche Rahmenbedingungen und Verfahren erleichtern. Ein Beispiel ist die Steueroptimierung, bei der (länderübergreifende) Netzwerke ent-

scheidend sind, um Unterschiede in den Rechtsordnungen zu identifizieren und auszunutzen.

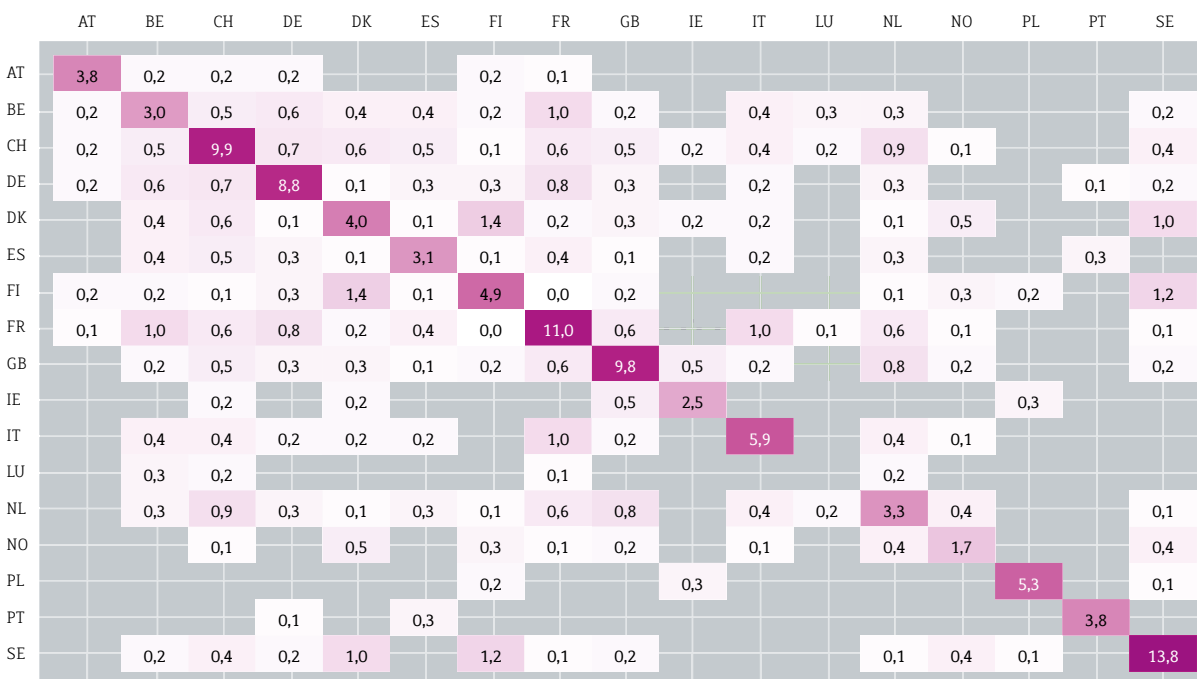
Wie kann die Vernetzung zwischen Unternehmen gemessen werden? Eine Möglichkeit wäre es, zu überprüfen, ob die Unternehmen gegenseitige finanzielle Beteiligungen halten – was Ausdruck einer starken formellen Vernetzung wäre. Ein anderer methodischer Ansatz ist die Auswertung von Kalendereinträgen und Protokollen etwa von Geschäftsführungssitzungen, um zu identifizieren, wie oft und zu welchen Anlässen Treffen stattfanden, aus denen beispielsweise Aufträge oder Entwicklungsprojekte entstanden sind. Eine weitere Möglichkeit, die Vernetzung von Unternehmen faktisch zu messen, ist die Auswertung von personellen Kreuzverflechtungen zwischen Unternehmen. Es ist kein Geheimnis, dass Manager*innen von sehr großen Unternehmen in der Regel mehrere Positionen innehaben. So gehören sie beispielsweise dem Vorstand des einen Unternehmens an, sitzen aber im Aufsichtsrat eines anderen. Wenn Personen in mehreren Unternehmen Mandate in den obersten Führungsgremien innehaben, spricht man von „Board Interlocks“. Wir haben uns der Frage gewidmet, wie ausgeprägt solche Board Interlocks in Europa sind.

Die Auswertung umfasst alle Vorstands- und Aufsichtsratsmandate der 600 größten börsennotierten Unternehmen aus 17 europäischen Ländern. Diese Daten stammen aus dem EuroStoxx600-Börsenindex, der die aus Kapitalmarktsicht wichtigsten Unternehmen in Europa abbildet. Die Namen der Führungskräfte der einzelnen Unternehmen entnahmen wir „onvista“, einem öffentlich zugänglichen Finanzportal, das auf Datenbanken des Anbieters „FactSet“ zugreift. Wir haben alle Personen dieser Stichprobe je einzeln der Kategorie „männlich“ oder „weiblich“ zugeordnet, indem wir aus der gebräuchlichen Verwendung des Vornamens beziehungsweise bei Unsicherheit aus dem visuellen Erscheinungsbild verfügbarer Fotos auf das Geschlecht geschlossen haben. Aufgrund des großen Datenvolumens haben wir nur die Mandate im vierten Quartal 2022 erhoben. Der Datensatz ist somit nur eine Momentaufnahme. Länderverteilung und Personalstrukturen sind einem ständigen Wandel unterworfen; dennoch lassen sich anhand der Zahlen einige grundsätzliche Aussagen treffen.

Unsere Stichprobe umfasst 9.150 Personen aus Vorständen und Aufsichtsräten, die zusammen 10.233 Mandate wahrnehmen. Im Durchschnitt

Verflechtung zwischen Führungsgremien in 600 europäischen Großkonzernen

Anteil Mehrfachmandate an allen Mandaten (in Prozent)



Quelle: WZB / Eigene Berechnung und Darstellung unter Nutzung von Daten der Dienstleister Qontigo und Onvista.

werden in einem Unternehmen also 17 Mandate vergeben. Nur 34 Prozent der Mandatsträger*innen in unserer Stichprobe sind weiblich, sodass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Insgesamt 8.226 Personen nehmen nur ein Mandat wahr, und 791 nehmen zwei Mandate wahr, sind also beispielweise Vorstandsmitglied in einem Unternehmen und sitzen im Aufsichtsrat eines anderen Unternehmens. 112 Personen übernehmen Mandate in 3 Unternehmen, 16 in 4 und 5 Personen in 5 Unternehmen. Da bei vielen Mandatsträger*innen davon auszugehen ist, dass sie außerhalb dieser Stichprobe noch weitere Mandate innehaben, stellt das hier vorgestellte Netzwerk nur eine Untergrenze dar.

Deutlich ist, dass es eine bemerkenswerte Verflechtung zwischen den betrachteten Unternehmen gibt. Interessant sind jedoch die Muster, die sich dabei zeigen. Die Abbildung präsentiert, wie stark die Vernetzung zwischen den einzelnen Ländern ausgeprägt ist. Die bloße farbliche Existenz der Felder zeigt an, ob ein Land mit einem der anderen Länder oder die Unternehmen eines Landes untereinander überhaupt verflochten sind. Die Diagonale von links oben nach rechts unten markiert demnach nationale Verflechtungen, während die restlichen Felder länderübergreifende europäische Verflechtungen darstellen. Die Farbintensität offenbart als relativer Indikator, wie viele vernetzte Mandate es im Verhältnis zu allen Mandaten der jeweili-



Fabio Ascione ist Doktorand der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Paris I Panthéon-Sorbonne. Seine Forschung konzentriert sich auf wirtschaftliche Polarisierungen und Ungleichheiten im Kontext globaler industrieller Dynamiken. Am WZB ist er Gastwissenschaftler in der Abteilung Globalisierung, Arbeit und Produktion. fabio.ascione@wzb.eu

Foto: © WZB/privat, alle Rechte vorbehalten.



Robert Scholz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion. Er forscht vor allem zu den Themen Corporate Governance, Industrielle Beziehungen und Wirtschaftsgeografie. robert.scholz@wzb.eu

Foto: © WZB/Barbara Schlüter, alle Rechte vorbehalten.

gen Länder gibt. Bis auf Luxemburg ist jedes Land auf nationaler Ebene verflochten. Die Länder mit den stärksten nationalen Verflechtungen sind Schweden und das Vereinigte Königreich. Dies sind auch die Länder, in denen ein Großteil der Unternehmen unserer Stichprobe ansässig sind. Die starke Vernetzung der Unternehmen innerhalb der Länder ist ein Beleg dafür, dass sie räumliche Nähe suchen und Kooperationen eingehen. Unternehmen werden aber in hohem Maße auch vererbt, und große nationale Konglomerate befinden sich häufig in den Händen einiger weniger Personen, die dieselbe Nationalität, Sprache und kulturellen Normen haben. Der stärkere Austausch von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern innerhalb desselben Landes könnte daher auch ein Indiz für die geringe Vielfalt und Mobilität innerhalb der Unternehmenselite sein.

Im Vergleich zu nationalen Verbindungen scheinen internationale insgesamt weniger zahlreich, auch wenn sie zwischen Ländern unterschiedlich stark sind. So sind Mitglieder deutscher und Schweizer Führungsgremien mit fast allen anderen Ländern verbunden, was auf ihre intensive internationale Einbettung hindeutet. Norwegische Unternehmen hingegen sind eingehend mit ihren nächsten Nachbarn wie Dänemark, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden verbunden, und belgische Unternehmen mit Frankreich. Geografische und kulturelle Nähe spielt also eine Rolle für die Vernetzung. Polnische, portugiesische und italienische Unternehmen sind tendenziell weniger

stark vernetzt als englische, französische und niederländische, was auf eine Fragmentierung der Unternehmensnetzwerke zwischen den europäischen Kernländern und den Ländern der Peripherie hinweist. In den Niederlanden sind internationale Verflechtungen sogar genauso häufig wie nationale. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die Niederlande aufgrund von Steuervorteilen attraktiv für stark internationalisierte Unternehmen sind.

Ein interessantes Bild ergibt sich, wenn wir auf die Geschlechterverteilung blicken: Unsere Daten zeigen nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Verflechtung. In Schweden ist der Anteil der Männer, die Mehrfachmandate innehaben, etwas höher als der der Frauen. Im Vereinigten Königreich hingegen sind Frauen gemessen an der Anzahl ihrer Mandate fünf Prozent häufiger Mehrfachmandatsträgerinnen als Männer und damit stärker vernetzt. Obwohl Frauen in den Führungsgremien deutlich unterrepräsentiert sind, sind sie insgesamt sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene mindestens genauso stark vernetzt wie Männer. Die von der EU geplante Richtlinie wird dazu beitragen, dass nicht nur der Anteil von Frauen in Führungsgremien, sondern auch das Ausmaß ihrer Vernetzung zunehmen wird.

Wir konnten ein erstes Bild vom Geflecht der Mehrfachmandate großer Unternehmen bekommen. Viele Fragen bleiben allerdings noch offen: Wie erfolgt die Rekrutierung der Man-



Annika Heller ist studentische Mitarbeiterin in der Projektgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion und studiert im Master Soziologie an der Universität Potsdam. Besonders interessiert sie sich für wirtschaftliche Zusammenhänge aus soziologischer Perspektive. annika.heller@wzb.eu

Foto: © WZB/privat, alle Rechte vorbehalten.

datsträger*innen? Welche Rolle habe einzelne Familien in den Netzwerken? Wird das Netzwerk der länderübergreifenden Verflechtungen in Europa mit der Zeit stärker? Gibt es eine Gruppe gut vernetzter europäischer Unternehmen und andere, die weitestgehend isoliert sind? Auch interdisziplinäre Fragen harren der Beantwortung: Wirkt sich die protektionistische Wirtschaftspolitik einzelner Länder auf das Netzwerk aus? Welche Aufgaben hat europäische Regionalpolitik in Peripherien beziehungsweise in vom Netzwerk ausgeschlossenen Regionen? ●

Literatur

Europäische Kommission: EU einigt sich auf Geschlechterquote in Vorstandsetagen. 8. Juni 2022. Online: https://germany.representation.ec.europa.eu/news/eu-einigt-sich-auf-geschlechterquote-vorstandsetagen-2022-06-08_de (Stand 24.01.2023).

Europäisches Parlament: Frauen in Aufsichtsräten: neue Regeln für ausgewogeneres Geschlechterverhältnis. Schwerpunkte der Plenartagung, 17.11.2022. Online: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/agenda/briefing/2022-11-21/0/frauen-in-aufsichtsraten-neue-regeln-fur-ausgewogeneres-geschlechterverhaltnis> (Stand 24.01.2023).

Karl, Anna-Lena/Schwidder, Sebastian/Weingarten, Jörg/Weckes, Marion: Ambition oder Symbolpolitik? Europäische Geschlechterquoten und Führungspositionen im Vergleich. Mitbestimmungsreport 59. Düsseldorf: Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung 2020.

Kono, Clifford/Palmer, Donald/Friedland, Roger/Zafonte, Matthew (1998): „Lost in Space: The Geography of Corporate Interlocking Directorates“. In: American Journal of Sociology, 1998, Jg. 103, H. 4, S. 863-911.

Zucman, Gabriel: „Taxing across Borders: Tracking Personal Wealth and Corporate Profits“. In: Journal of Economic Perspectives, 2014, Jg. 28, H. 4, S. 121-148.