

Dr. Lorenz Zwingmann, Trittau

Möglichkeiten zur Abbildung von personellen Verflechtungen im Konzernabschluss

I. Einleitung

Im Zusammenhang mit der Mitte der 90er Jahre einsetzenden Corporate Governance Diskussion und der hiermit verbundenen Umsetzung des KonTraG in deutsches Recht stand auch die Frage nach der Beschränkung von personellen Verflechtungen¹ zwischen Leitungs- und Verwaltungsorganen innerhalb von Konzernen im Fokus der Betrachtung.

In diesem Kontext versucht der folgende Beitrag zu analysieren, welche gesetzlich vorgeschriebenen und freiwilligen Möglichkeiten zur Abbildung von Personalbeziehungen im Konzernabschluss bestehen.

II. Begriff und Arten von personellen Verflechtungen im Konzern

Eine Legaldefinition des Begriffs der Personalbeziehung bzw. der personellen Verflechtung existiert nicht.

Ganz generell kann von einer Personalbeziehung dann gesprochen werden, wenn Positionen oder Stellen innerhalb eines Konzerns von ein und derselben Person besetzt sind (Personalunion). Je nach Betrachtungsweise lässt sich diese Definition unterschiedlich weit fassen.

Bei einer weiten Begriffsdefinition wäre es völlig unerheblich, welche Konzernbereiche von dieser personellen Verflechtung tangiert werden. Mithin würde sowohl eine Personalunion auf Leitungs- und Verwaltungsebene (z. B. Vorstand Mutterunternehmen – Vorstand oder Aufsichtsrat Tochterunternehmen) als auch auf Ausführungsebene (Meister Mutterunternehmen – Meister Tochterunternehmen) von dieser Definition erfasst.

Versucht man den Begriff der Personalbeziehung enger zu fassen, würden einzig personelle Beziehungen auf der Leitungs- und Verwaltungsebene des Konzerns in eine nähere Betrachtung einbezogen werden². Hierbei wären als Leitungsorgane beispielsweise die Vorstandsmitglieder einer AG sowie die Geschäftsführer von GmbHs und Personengesellschaften zu qualifizieren. Verwaltungsorgane ihrerseits wären in Aufsichtsräten von AGs und GmbHs sowie in Beiräten zu erkennen. Mit *Holtmann* könnte man in diesem Fall von personellen Verflechtungen auf Konzernführungsebene sprechen³.

Fasst man den Begriff der Personalbeziehung noch enger, so sind hierunter einzig Fälle zu subsumieren, in denen Vorstands- oder Aufsichtsratspositionen zweier oder mehrerer Unternehmen eines Konzerns in Personalunion wahrgenommen werden⁴. Bei dieser Definition wäre der Begriff der personellen Verflechtung auf den Bereich der Aktiengesellschaft beschränkt.

Für die in diesem Beitrag zu behandelnde Abbildung von Personalbeziehungen im Konzernabschluss erscheint die mittlere Begriffsfassung am besten geeignet zu sein. Konzerne in der heutigen Zeit zeichnen sich dadurch aus, dass sie aus einer Vielzahl von Gesellschaften verschiedener Rechtsformen und Rechtskreise bestehen. Bei einer ausschließlichen Betrachtung von Personalverflechtungen bei Aktiengesellschaften, wie sie sich aus der zuletzt genannten Begriffsabgrenzung ergeben würde, würden wesentliche Konzernbereiche außerhalb der Betrachtung bleiben. Die weiteste Definition auf der anderen Seite würde Beziehungen mit berücksichtigen, für die sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht keine Abbildungsnotwendigkeit im Jahresabschluss des Konzerns ergibt.

Hinsichtlich der auf Konzernführungsebene potenziell auftretenden Personalbeziehungen sind somit aus theoretischer Sicht unter Berücksichtigung aller Rechtsformen grundsätzlich vier Konstellationen denkbar⁵:

- a) Personenidentität zwischen dem Leitungsorgan des Mutterunternehmens und dem Leitungsorgan des Tochterunternehmens,
- b) Personenidentität zwischen dem Leitungsorgan des Mutterunternehmens und dem Verwaltungsorgan des Tochterunternehmens,
- c) Personenidentität zwischen dem Verwaltungsorgan des Mutterunternehmens und dem Leitungsorgan des Tochterunternehmens,
- d) Personenidentität zwischen dem Verwaltungsorgan des Mutterunternehmens und dem Verwaltungsorgan des Tochterunternehmens.

III. Gesetzliche Beschränkungen von personellen Verflechtungen auf Konzernführungsebene

Den eben genannten theoretisch denkbaren Verflechtungsmöglichkeiten stehen rechtliche Beschränkungen entgegen. In erster Linie betreffen sie den Aufsichtsrat einer AG.

Nach der Regelung des § 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AktG kann Mitglied des Aufsichtsrats nicht sein, wer bereits in zehn Handelsgesellschaften, die gesetzlich einen Aufsichtsrat zu bilden haben, Aufsichtsratsmitglied ist. Auf diese Höchstzahl sind, nach der Vorschrift des § 100 Abs. 2 Satz 2 AktG, bis zu fünf Aufsichtsratsmandate, die ein gesetzlicher Vertreter des herrschenden Unternehmens eines Konzerns – in aller Regel identisch mit der Muttergesellschaft – in zum Konzern gehörenden Handelsgesellschaften, die gesetzlich einen Aufsichtsrat zu bilden haben, inne hat, nicht anzurechnen. Im Gegensatz hierzu sind nach der Umsetzung des KonTraG gem. § 100 Abs. 2 Satz 3 AktG auf diese Höchstzahl allerdings Aufsichtsratsämter doppelt anzurechnen, für die das Mitglied zum Vorsitzenden gewählt worden ist.

Diesen Vorschriften liegt „der Gedanke zugrunde, dass eine Konzentration der Macht- und Führungsbefugnisse bei einem relativ geringen Kreis von Personen wirtschaftspolitisch unerwünscht und die Begrenzung der (Aufsichtsratsmandate) geeignet ist, den Kreis der (Aufsichtsratsmitglieder) zu erweitern.“⁶ Eine konsequente Verwirklichung dieser Überlegung wird allerdings durch diese Vorschrift nicht erreicht, da:

- erstens eine Beschränkung einzig in bezug auf inländische Handelsgesellschaften vorgenommen wird und somit insbesondere Aufsichtsratsmandate in Genossenschaften, Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit sowie vergleichbare Positionen in Verwaltungsorganen öffentlich-rechtlich organisierter Unternehmen außerhalb der Betrachtung bleiben⁷,

Dr. rer. pol. Lorenz Zwingmann ist als Country Controlling Officer verantwortlich für die kaufmännischen Zentralfunktionen bei der Philips GmbH in Hamburg.

1... Die Begriffe „personelle Verflechtungen“ bzw. „Personalbeziehungen“ werden in diesem Beitrag synonym verwendet.

2... Ähnlich auch *Müller/Pfeiffer*, ZfB 1985 S. 49 f.

3... Vgl. *Holtmann*, Personelle Verflechtungen auf Konzernführungsebene, Wiesbaden 1989, S. 1 f.

4... Vgl. *Albach/Kless*, ZfB 1982 S. 960.

5... Vgl. *Holtmann*, a.a.O. (Fn. 3), S. 3.

6... *Mertens*, Kölner Kommentar zum AktG, § 100 Rdn. 11.

7... Vgl. *Mertens*, a.a.O. (Fn. 6), Rdn. 12; *Meyer-Landrut*, AktG Großkommentar, § 100 Rdn. 3.

- zweitens nur Aufsichtsratsitze in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten zu zählen sind, wodurch im Besonderen die freiwillig nach § 52 GmbHG gebildeten Aufsichtsräte für eine Ermittlung irrelevant sind⁸, und schließlich
- drittens auch ausländische Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Positionen nicht anzurechnen sind⁹.

Eine weitere Einschränkung enthält § 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AktG. Hiernach darf Mitglied des Aufsichtsrats nicht sein, wer gesetzlicher Vertreter einer von dieser Gesellschaft abhängigen Gesellschaft ist. Bedingt durch die im Vergleich zu der vorher besprochenen Beschränkung allgemein gehaltenere Formulierung – hier ist generell nur vom Aufsichtsrat die Rede – dürften hierunter auch freiwillig gebildete Aufsichtsräte sowie Aufsichtsräte bei Genossenschaften und Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit zu fassen sein.

Der Hintergrund dieser Regelung ist in der Tatsache zu erkennen, dass nicht erwartet werden kann, „dass jemand den, von dem er selbst abhängig ist, sorgfältig und gewissenhaft überwacht“¹⁰.

Diese vom Grundsatz her richtige Einschränkung wird in gewisser Weise dadurch relativiert, dass bestimmte Konstellationen von ihr nicht erfasst werden. So ist es z. B. generell möglich, dass ein Mitglied des Leitungsorgans einer inländischen abhängigen Gesellschaft im Verwaltungsorgan eines ausländischen Mutterunternehmens sitzt, soweit das maßgebende ausländische Recht nicht seinerseits eine vergleichbare Beschränkung vorsieht¹¹.

Darüber hinaus finden sich hinsichtlich der dem Aufsichtsrat vergleichbaren Gremien, wie z. B. Beiräten in Personengesellschaften, keine analogen Vorschriften in anderen Gesetzen, so dass latente Umgehungsmöglichkeiten einer an sich sinnvollen Regelung bestehen.

Als letzte Beschränkung einer personellen Verflechtung auf Konzernführungsebene kodifiziert § 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AktG das sogenannte Überkreuzverflechtungsverbot.

Nach dieser Regelung kann Mitglied des Aufsichtsrats einer Gesellschaft A nicht sein, wer gleichzeitig gesetzlicher Vertreter einer anderen Kapitalgesellschaft B ist, deren Aufsichtsrat bereits ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft A angehört.

Der Kodifizierung dieser Vorschrift lag die Befürchtung zugrunde, „dass bei gegenseitiger Überwachung die Überwachung des anderen Vorstands mit Rücksicht auf die eigene lässiger gehandhabt werden könnte“¹².

Allerdings muss auch im Zusammenhang mit dem Überkreuzverflechtungsverbot kritisch angemerkt werden, dass nur bestimmte Rechtsformen von dieser Beschränkung betroffen sind¹³ und insbesondere für Personengesellschaften mit ähnlicher Struktur bzw. für ausländische Gesellschaften¹⁴ keine vergleichbaren Vorkehrungen gesetzlich verankert worden sind.

IV. Zur Bedeutung von personellen Verflechtungen für die Konzernrechnungslegung

Im Regelfall resultieren Konzernverhältnisse aus Eigenkapitalverflechtungen zwischen Mutterunternehmen und Tochterunternehmen. Personelle Verflechtungen stellen normalerweise eine typische Sekundärercheinung einer bestehenden Konzernierung dar und tragen zu einer Stabilisierung der auf anderen Elementen beruhenden Konzernbeziehung bei bzw. verstärken die zwischen den einzelnen Unternehmen bereits bestehenden Bindemittel¹⁵.

Idealerter knüpft daher auch die Konzernrechnungslegungsverpflichtung gem. § 290 HGB an den Eigenkapitalbeziehungen an. Allerdings sind auch Fälle konstruierbar, in denen die Verpflichtung zur Erstellung eines Konzernabschlusses erst auf personellen Verflechtungen auf Konzernführungsebene aufbaut.

Besitzt eine Kapitalgesellschaft z. B. 25% der Anteile an einem anderen Unternehmen, die nach der Vermutungsregel des § 271 Abs. 1 Satz 3 HGB als Beteiligung zu qualifizieren sind, und bestehen nebenher personelle Verflechtungen, die eine einheitliche Leitung über dieses Unternehmen begründen, so besteht nach der Vorschrift des § 290 Abs. 1 HGB auch hier eine Verpflichtung zur Erstellung eines konsolidierten Abschlusses, die auf die Kombination dieser beiden Konzernbindungsmittel zurückgeht¹⁶.

Bei theoretischer Betrachtung besteht darüber hinaus auch die Möglichkeit, dass eine Konzernierung einzig auf satzungsmäßigen Entsendungsrechten oder Vereinbarungen mit anderen Gesellschaftern und daraus resultierenden personellen Beziehungen folgt¹⁷. Denkbar sind solche Konstellationen insbesondere bei Leitungsorgan-Doppelmandaten¹⁸.

Dieses wird scheinbar auch vom Gesetzgeber so gesehen, da nach § 290 Abs. 2 Nr. 2 HGB eine Kapitalgesellschaft im Inland zur Konzernrechnungslegung verpflichtet wird, wenn dieser das Recht zusteht, die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans zu bestellen oder abzurufen, und sie gleichzeitig Gesellschafter dieses Unternehmens ist.

Die hier angegebenen personellen Einflussnahmen bedürfen keineswegs der Voraussetzung einer Verflechtung im Bereich des Eigenkapitals, sondern können vielmehr auch einzig auf einer gesellschaftsvertraglichen Regelung beruhen. Gleiches gilt für das zusätzlich genannte Kriterium der Gesellschafterstellung. Auch für diese ist nach herrschender Meinung eine Kapitalbeteiligung keine *conditio sine qua non*¹⁹.

V. Abbildung von personellen Verflechtungen auf Konzernführungsebene aufgrund gesetzlicher Vorschriften

Unter der Prämisse, dass eine Konzernierung einzig auf eine personelle Verflechtung auf Konzernführungsebene zurückgeht und außer dieser Verflechtung zwischen dem Mutterunternehmen und dem Tochterunternehmen keine weiteren ökonomischen Beziehungen zu verzeichnen sind, ist die Erstellung der Konzernbilanz und der Konzern-GuV problemlos durchzuführen, da weder konsolidierungspflichtige noch eliminierungspflichtige Tatbestände vorliegen. Die Konzernbilanz ergibt sich durch bloße Addition der Einzelbilanzen der den Konzern repräsentierenden Unternehmen und ist mit der Summenbilanz identisch. Gleiches gilt in bezug auf die konsolidierte GuV. Auch hier entspricht die Summen-GuV der Konzern-GuV. Konsolidierungstechnische Maßnahmen sind nicht vorzunehmen.

Bedingt durch die Erweiterung des Konzernjahresabschlusses um einen dritten Teil, den Konzernanhang, bleibt weiterhin zu

8... Vgl. Meyer-Landrut, a.a.O. (Fn. 7), Rdn. 3.

9... Vgl. Mertens, a.a.O. (Fn. 6), Rdn. 15; Meyer-Landrut, a.a.O. (Fn. 7), Rdn. 3.

10... Geßler, AktG Kommentar, § 100 Rdn. 20.

11... Vgl. Mertens, a.a.O. (Fn. 6), Rdn. 18.

12... Geßler, a.a.O. (Fn. 10), Rdn. 24.

13... Vgl. Geßler, a.a.O. (Fn. 10), „Rdn. 25; Meyer-Landrut, a.a.O. (Fn. 7), Rdn. 6.

14... Vgl. Geßler, a.a.O. (Fn. 10), Rdn. 29; Meyer-Landrut, a.a.O. (Fn. 7), Rdn. 6.

15... Vgl. Ochs, Das Vordringen konglomerater Konzernstrukturen, 1976, S. 28.

16... Ähnlich auch Haeger/Zündorf, DB 1991 S. 1842.

17... So z. B. Ochs, a.a.O. (Fn. 15), S. 28; Zenhäusern, Konzernrechnungslegung und -prüfung, Grisch 1989, S. 5.

18... A. A. Decher, Personelle Verflechtungen im Aktienkonzern, 1990, S. 215.

19... Vgl. Adler/Düring/Schmaltz, Rechnungslegung und Prüfung der Unternehmen, 6. Aufl. 1996, § 290 Rdn. 61.

prüfen, ob Personalbeziehungen auf Konzernführungsebene dort in einer bestimmten Form eine Abbildung erfahren.

Erste Anhaltspunkte könnten in der Vorschrift des § 313 Abs. 2 Nr. 1 HGB gesehen werden. Demnach sind in den Konzernanhang Angaben über den zur Einbeziehung in den Konzernabschluss verpflichtenden Sachverhalt aufzunehmen, sofern die Einbeziehung nicht auf einer der Kapitalbeteiligung entsprechenden Mehrheit der Stimmrechte beruht. Im Regelfall werden von dieser Vorschrift Konstellationen erfasst, in denen Stimmenmehrheit und Kapitalmehrheit auseinanderfallen.

Ferner dürfen unter dieser Regelung aber auch Fälle zu subsumieren sein, in denen die Verpflichtung zur Einbeziehung eines Tochterunternehmens in den Jahresabschluss des Konzerns auf dem Recht beruht, die Mehrheit der Mitglieder der Leitungs- und Verwaltungsorgane des Tochterunternehmens zu bestellen. Erfolgt eine diesbezügliche Angabe im Konzernanhang, könnte unter der Voraussetzung, dass es in diesem Zusammenhang zu Personenidentitäten gekommen ist, von einer – wenn auch sehr rudimentären – Abbildung der personellen Verflechtung gesprochen werden.

Eine weitere Angabe, die in Verbindung mit personellen Verflechtungen auf Konzernführungsebene zu sehen ist, findet sich in der Vorschrift des § 314 Nr. 6a) HGB. Demnach sind im Konzernanhang für die Mitglieder des Geschäftsführungsorgans, eines Aufsichtsrats, eines Beirats oder einer ähnlichen Einrichtung des Mutterunternehmens jeweils für jede Personengruppe die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Mutterunternehmen und in den Tochterunternehmen im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge (Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art) anzugeben.

Die Angabeverpflichtung betrifft alle Formen der weiter oben aufgezeigten potenziellen Verflechtungsmöglichkeiten. Darüber hinaus werden allerdings auch Beträge mit erfasst, die nicht unter den Terminus der personellen Beziehung im hier verstandenen Sinn zu fassen sind, da eine Anhangangabe auch dann erfolgen muss, wenn z. B. ein Mitglied des Leitungsorgans der Muttergesellschaft gleichzeitig Prokurist des Tochterunternehmens ist und hierfür eine zusätzliche Vergütung erhält.

Die Anhangangabe hat für jede Personengruppe gesondert zu erfolgen. Hierbei braucht aufgrund der Sensibilität der Daten, obwohl es aus Sicht der Anteilseigner sicherlich wünschenswert wäre, keine Aufteilung nach Einzelpersonen, wie es insbesondere in den USA für die Vorstandsbezüge üblich ist, vorgenommen zu werden.

Aus der Konzernanhangangabe nach § 314 Nr. 6a) HGB können in Verbindung mit der entsprechenden Mitteilungsverpflichtung für den Einzelabschluss in § 285 Nr. 9a) HGB (Angabe der Bezüge für die Leitungs- und Verwaltungsorgane der Muttergesellschaft) gewisse Rückschlüsse auf die Intensität der Personalbeziehungen auf Konzernführungsebene gezogen werden. Erschwert wird ein Rückschluss auf die personellen Verflechtungen vielfach allerdings dadurch, dass ein Großteil der Unternehmen von der Vereinfachungsvorschrift des § 298 Abs. 3 HGB Gebrauch macht und den Konzernanhang mit dem Anhang des Jahresabschlusses des Mutterunternehmens zusammenfasst. In diesem Zusammenhang werden dann insbesondere die Einzelangaben der Mutter nicht angegeben und einzig die um Mehrfachbezüge erhöhten Beträge ausgewiesen. Ähnliches gilt für die Fälle, in denen einzig der Konzernanhang im Geschäftsbericht veröffentlicht wird. Auch hier fehlen die entsprechenden Vergleichszahlen für den Einzelabschluss. Hier wäre aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu fordern, dass der Gesetzgeber diesem Missstand entgegenwirkt und verpflichtend vorschreibt, dass in

diesen Fällen sowohl die entsprechenden Werte für den Konzern als auch für das Mutterunternehmen anzugeben sind.

VI. Abbildung von personellen Verflechtungen auf Konzernführungsebene aufgrund freiwilliger Zusatzangaben

Nach herrschender Auffassung dürfen neben den gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtangaben freiwillige Zusatzangaben in den Konzernanhang aufgenommen werden, wenn hierdurch nicht das Prinzip der Klarheit und Übersichtlichkeit verletzt wird²⁰. Diese zusätzlichen Informationen tragen zu einer Stärkung der Aussagekraft des Jahresabschlusses des Konzerns bei.

Da durch die gesetzlich vorgeschriebenen Anhangangaben nur eine sehr beschränkte Wiedergabe von Personalbeziehungen auf Konzernführungsebene im Jahresabschluss des Konzerns erfolgt, könnte überlegt werden, ob hinsichtlich dieser Verflechtungen freiwillige weitere Angaben in den Konzernanhang aufgenommen werden. Zur Verbesserung der Informationen für die Anteilseigner und die interessierte Öffentlichkeit wären Erweiterungsangaben hinsichtlich der personellen Verflechtungen auf jeden Fall zu begrüßen, da hierdurch die Konzernstrukturen leichter zu durchschauen wären.

Im Folgenden sollen daher einige Beispiele für freiwillige Abbildungsmöglichkeiten personeller Beziehungen auf Konzernführungsebene aufgezeigt werden. Eine Möglichkeit der freiwilligen Informationsbereitstellung ist darin zu sehen, Schaubilder oder Grafiken, aus denen die personellen Verflechtungen auf Konzernführungsebene hervorgehen, in den Konzernanhang aufzunehmen.

Als ein Beispiel für diese Art der Zusatzinformation kann das folgende Schaubild (Abb. 1 auf S. 234) für die früher noch eigenständige Thyssen AG herangezogen werden. Angemerkt sei, dass es sich hierbei um keine von der Thyssen AG originär erstellte Abbildung, sondern vielmehr um eine von einem externen Autor²¹ aus den Einzelabschlüssen der beteiligten Unternehmen abgeleitete Grafik handelt.

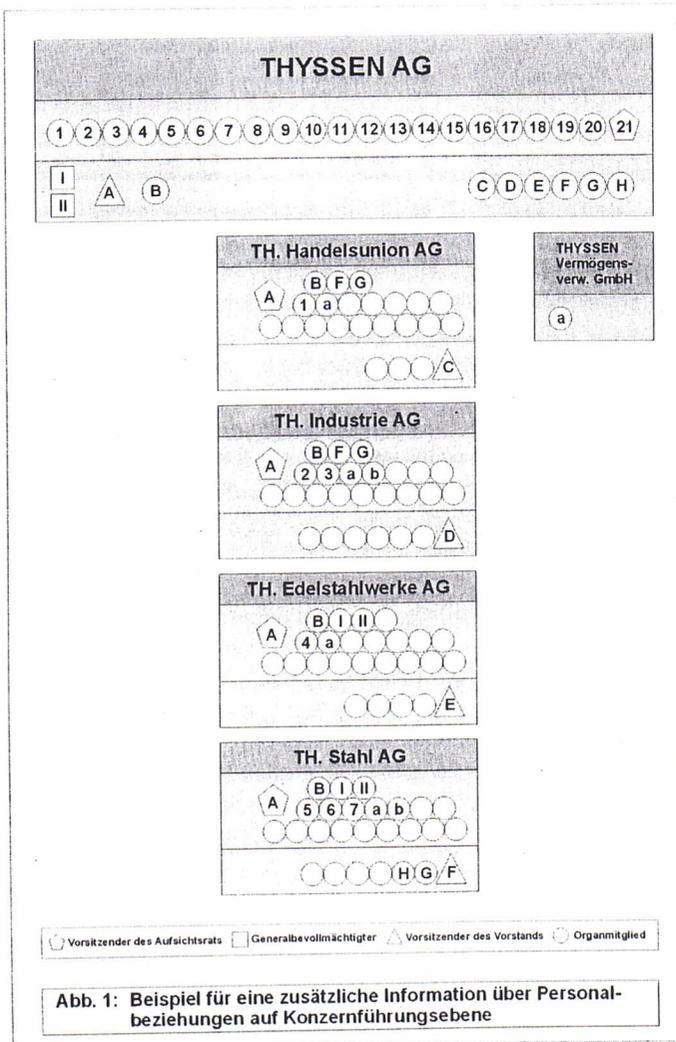
Hingewiesen sei ferner darauf, dass diese Abbildung nicht nur Personalbeziehungen im oben definierten Sinn aufzeigt. Es werden neben den personellen Verflechtungen zwischen dem Mutterunternehmen und den Tochterunternehmen auch Personalbeziehungen zwischen den Tochterunternehmen untereinander sowie Verknüpfungen außerhalb der obersten Konzernführungsebene (Aufnahme des Generalbevollmächtigten) abgebildet.

Der Vorteil dieser Art der Abbildung von Personalbeziehungen ist ganz eindeutig in der komprimierten Darstellungsform zu sehen. Selbst komplexe Konzernstrukturen dürften bei einer Beschränkung auf die Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften in der Regel auf zwei gegenüberliegenden Seiten des Konzernanhangs Berücksichtigung finden können.

Der Nachteil eines solchen Schaubilds zeigt sich erst in stark verschachtelten Konzernen mit gleichfalls starker personeller Verflechtung. In diesem Fall kann es zu Unübersichtlichkeiten kommen. Darüber hinaus sollte überlegt werden, ob die unpersönlichen Buchstaben- bzw. Zahlenangaben nicht besser durch konkrete Namensnennung der Leitungs- bzw. Verwaltungsorganmitglieder zu ersetzen sind. Dies könnte auch in Form einer Legende erfolgen. Als Alternative hierzu könnten tabellarische Angaben zu den personellen Verflechtungen in den Konzernanhang aufgenommen werden.

20... Vgl. Niehus, WPg, 1988 S. 96 f.

21... Vgl. Keller, Unternehmensführung mit Holdingkonzepten, 1990, S. 257.



Anknüpfend an die Arten der oben genannten Personalbeziehungen wäre zunächst an eine Angabe der absoluten Zahl der personellen Verknüpfungen in den jeweiligen Verflechtungskategorien zu denken. In Abb. 2 findet sich hierfür ein einfaches Beispiel, welches aus der in Abb. 1 wiedergegebenen Grafik entwickelt wurde.

Abb. 2: Einfache tabellarische Angaben über Personalbeziehungen auf Konzernführungsebene

Personenidentitäten zwischen	Anzahl
Leitungsorgan Mutter und Leitungsorgan Tochter	6
Leitungsorgan Mutter und Verwaltungsorgan Tochter	12
Verwaltungsorgan Mutter und Leitungsorgan Tochter ²²	-
Verwaltungsorgan Mutter und Verwaltungsorgan Tochter	7

Um diese Abbildungsform etwas aussagefähiger zu gestalten, könnten darüber hinaus für diejenigen Personen, welche in mehreren Organen Positionen bekleiden, Angaben über die Zahl der Mandate gemacht werden²³. Abb. 3 gibt auf der Grundlage von Abb. 1 auch hierfür ein Beispiel wieder.

Abb. 3: Angaben über Personen auf Konzernführungsebene mit Mehrfachmandaten

Mandate pro Person	Anzahl der Personen
2	11
3	-
4	2
5 und mehr	2

VII. Zusammenfassung

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die aussagefähigste Form der Abbildung von Personalbeziehungen auf Konzernführungsebene im Konzernabschluss neben den gesetzlich geforderten Pflichtangaben auch in der gleichzeitigen freiwilligen Aufnahme von Schaubildern und erläuternden Tabellen zu sehen ist. Hierdurch erst würden Konzernstrukturen auch für weniger versierte Bilanzleser durchsichtiger und offensichtlicher. Es darf allerdings nicht verhehlt werden, dass eine so weitgehende Berichterstattung bisher nicht üblich und in näherer Zukunft nicht als gesetzlich vorgeschrieben zu erwarten ist. Diesbezügliche Informationen können daher einzig durch mühsame Recherchen in den offengelegten Einzelabschlüssen der in den Konzernabschluss einbezogenen Mutter- und Tochterunternehmen zusammengetragen werden.

22... Verflechtungen sind hier nicht zu verzeichnen, da das Verbot der Vorschrift des § 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AktG greift.
 23... Vgl. *Albach/Kless*, ZfB 1982 S. 960 f.

DRSC-Statusreport – Auszug (Stand: 28. 1. 2002)

Projekt	Status
DRS 1a Konzernabschluss nach US GAAP	Verabschiedet vom DSR am 18. 1. 2002, Standard wird weitergeleitet an das BMJ
DRS 10 Latente Steuern im Konzernabschluss (vormals E-DRS 12)	Verabschiedet vom DSR am 18. 1. 2002, Standard wird weitergeleitet an das BMJ
DRS 11 Berichterstattung über Beziehungen zu nahe stehenden Personen (vormals E-DRS 13)	Verabschiedet vom DSR am 18. 1. 2002, Standard wird weitergeleitet an das BMJ
E-DRS 11 Bilanzierung von Aktienoptionsplänen und ähnlichen Entgeltformen	Weitere internationale Entwicklung wird angewartet
E-DRS 14 Immaterielle Vermögenswerte	Entwurf auf homepage (Stellungnahme) veröffentlicht, Frist zur Stellungnahme war bis 11. 1. 2002, Erneute Diskussion in DSR-Sitzung im März 2002
E-DRS 15 Änderung der Bilanzierung und Grundsatz der Stetigkeit	Entwurf auf homepage (Stellungnahme) veröffentlicht, Frist zur Stellungnahme war bis 16. 1. 2002, Erneute Diskussion in DSR-Sitzung im März 2002
E-DRS 16 Aufstellung des Konzernabschlusses und Konsolidierungskreis	Überarbeiteter Standardentwurf (E-DRS 10) veröffentlicht auf homepage, Frist zur Stellungnahme war bis 18. 1. 2002, Erneute Diskussion in DSR-Sitzung im Feb. 2002
Aufzugebende Geschäftsbereiche	Erarbeiten der Point Outline
Erlöse	Erneute Diskussion des überarbeiteten Standardentwurfs in der DSR-Sitzung im Feb. 2002
Fair Value	Erarbeiten der Point Outline
Fair Value/HGB	Vorschlag zur Umsetzung der Fair-Value-RL veröffentlicht auf homepage, Frist zur Stellungnahme war bis 15. 1. 2002, Diskussion in DSR-Sitzung im Februar 2002