

Wer wird eigentlich Topmanager?

Je öfter über Elite gesprochen wird, desto weniger deutlich ist, was mit Elite gemeint ist.

Im Allgemeinen zählen vor allem

Wissenschaftler und Intellektuelle zur Elite, mithin Leute, die sich nachweislich durch Leistung, Intelligenz und Verantwortungsbewusstsein auszeichnen.

Aber stimmt das? Wer steigt tatsächlich zur Elite auf?

Mit Elite, einem vom französischen Wort *élite* (auswählen) stammenden Begriff, wird eine soziale Gruppe bezeichnet, die sich durch hohe Qualifikationsmerkmale sowie durch eine besondere Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft (Brockhaus Enzyklopädie) beziehungsweise durch besonderen Wert oder Leistung auszeichnet (Meyers Enzyklopädisches Lexikon) und zudem die gesellschaftliche Entwicklung maßgeblich bestimmt. Als Elite im weiteren Sinne gelten Mitglieder der ersten Führungsebene von Unternehmen ab 150 Beschäftigten, Politiker vom Oberbürgermeister einer bedeutenden Großstadt oder einem Landesminister aufwärts, Juristen vom Vizepräsidenten eines Landgerichts oder einem Oberlandesgerichtsrat aufwärts und Professoren. Soweit die Definitionsversuche.

ARBEITERKINDER UND DOKTOREN

Wer sich genauer mit Eliten befassen möchte, wird relativ schnell auf die Arbeit von Professor Michael Hartmann von der Technischen Universität Darmstadt aufmerksam werden, der sich mit Elite und deren Rekrutierung befasst. Michael Hartmann hat die Biographien von 6500 Doktoren in der Bundesrepublik Deutschland in den 50er, 60er, 70er und 80er Jahren untersucht, um herauszufinden, ob die soziale Herkunft bei Akademikern mit Dokortiteln relevant sei für den Aufstieg in die Elite.

Sein Befund ist, dass die Wirtschaftselite (verstärkt seit Anfang der 90er Jahre) sich aus Abkömmlingen der Wirtschaftselite rekrutiert, wohingegen Arbeiterkinder oder Frauen mit Dokortitel so gut wie keine Chance haben aufzusteigen. Eines zeigen die Bildungs- und Karriereverläufe von promovierten Personen ganz eindeutig: Die soziale Herkunft beeinflusst den Zugang zu Elitepositionen nicht nur indirekt über den Bildungserfolg, sondern auch ganz unmittelbar.

Wie in England und Frankreich ist auch in Deutschland also die Herkunft ausschlaggebend: Wenn Spitzenpositionen besetzt werden, ist entscheidend, dass man aus dem gleichen Milieu

Offenheit einer Gesellschaft und ihrer Eliten muss dabei also nur prinzipiell gegeben sein, um von funktionalen Leistungseliten sprechen zu können. Das heißt, dass der Aufstieg in die Spitzenpositionen jedem möglich sein muss, der die geforderte Leistungsqualifikation erwerben kann. Die Realität hingegen zeigt eine ausgesprochen selektive Sozialrekrutierung der Eliten. Unter anderem ist ein Hochschulabschluss mittlerweile eine unabdingbare Voraussetzung für die Besetzung einer Spitzenposition. Drei von vier Elitemitgliedern haben ein Studium absolviert, und immerhin einer von vier hat promoviert.

MÄNNLICH, GEBILDET, BÜRGERLICH

Konkret gefasst zeichnet Hartmann folgendes Bild: Die deutschen Eliten sind größtenteils männlich; und diese geschlechtsspezifische Diskriminierung geht in der Regel Hand in Hand mit einer sozialen Diskriminierung. Dort, wo die Aufstiegschancen für Personen aus der Arbeiterklasse oder den breiten Mittelschichten überdurchschnittlich gut sind, bieten sich zumeist auch Frauen bessere Möglichkeiten.

Unumstritten ist, dass die deutschen Eliten ganz überproportional aus den Reihen des Bürgertums stammen. Weitgehend einig ist man sich auch, dass die politische Elite sozial am durchlässigsten und die Wirtschaftselite am geschlossensten ist. Das Problem ist vielmehr die soziale Distanz der Arbeiter zu den Bildungsinstitutionen. Ein prinzipieller Zusammenhang zwischen der sozialen Selektivität des deutschen Bildungssystems und der sozialen Rekrutierung der deutschen Eliten ist nicht von der Hand zu weisen.

Verantwortlich für das soziale Ungleichgewicht ist eine Vielzahl von Auslesemechanismen innerhalb des deutschen Bildungssystems, vor allem durch eine besonders ausgeprägte soziale Selektion. Die Dreigliedrigkeit des Schulwesens spielt in dieser Hinsicht eine entscheidende Rolle. Nach einer Erhebung unter Hamburger Fünftklässlern benötigt zum Beispiel ein Kind, dessen Vater das Abitur gemacht hat, ein Drittel weniger

Vater ohne Schulabschluss. Bei Versetzungsentscheidungen sind dieselben Mechanismen zu beobachten.

STALLGERUCH UND SCHICKSALSGEMEINSCHAFT

Der wichtigste Grund für die wesentlich höhere Erfolgsquote der Bürgerkinder ist in ihrem klassenspezifischen Habitus zu suchen. Wer in die Vorstände und Geschäftsführungen großer Unternehmen gelangen will, der muss vor allem habituelle Ähnlichkeit mit jenen Personen haben, die dort schon sitzen. Da über die Besetzung von Spitzenpositionen in großen Unternehmen von einem sehr kleinen Kreis von Personen entschieden wird, spielt die Übereinstimmung mit den sogenannten Entscheidern, der gleiche Stallgeruch, die ausschlaggebende Rolle.

Die Bedeutung der richtigen Chemie oder des Bauchgefühls hängen wesentlich mit dem Bedürfnis zusammen, sich mit Personen zu umgeben, denen man vertrauen kann. Man müsse sich einen Vorstand, so ein interviewter Topmanager, in der Regel als eine Schicksalsgemeinschaft vorstellen, die gemeinsam erfolgreich sei oder aber scheitere.

REKRUTIERUNGSKRITERIUM HABITUS

Der gewünschte Habitus wird in den Chefetagen der deutschen Großunternehmen an folgenden vier zentralen Persönlichkeitsmerkmalen festgemacht: Man sollte eine intime Kenntnis der Dress- und Benimmcodes aufweisen und die ungeschriebenen Regeln und Gesetze in den Chefetagen der Wirtschaft kennen und beherzigen. Ferner ist eine breite Allgemeinbildung erwünscht. Persönliche Souveränität in Auftreten und Verhalten als wichtigstes Element schließlich zeichnet in den Augen der Verantwortlichen all diejenigen aus, die für Führungsaufgaben geeignet sind.

Soziale Aufsteiger dagegen, lassen es fast immer an der erwünschten Selbstverständlichkeit in Auftreten wie Verhalten

gekonnt in Frage zu stellen. Diese Souveränität, die den spielerischen Umgang mit den gültigen Regeln beinhaltet, macht die entscheidende Differenz aus zwischen denen, die dazu gehören, und denen, die nur dazu gehören möchten – ein Sachverhalt, den Pierre Bourdieu in seinen Studien bereits 1982 am Beispiel Frankreichs ausführlich beschrieben hat.

HERKUNFT STATT LEISTUNG

Die vom funktionalistischen Mainstream der Eliteforschung vertretene Position, die Rekrutierung der Eliten erfolge vorrangig anhand der individuellen Leistung, hat sich also nicht bestätigt. Auch die Hoffnungen von Ralf Dahrendorf und den meisten anderen Eliteforschern, die Bildungsexpansion mit ihrer sozialen Öffnung der Hochschulen würde an der disproportionalen Rekrutierung der Eliten Wesentliches verändern, haben sich nicht erfüllt. Ganz im Gegenteil: Bei den untersuchten Jahrgängen ist es mit der Zeit sogar zu einer weiteren sozialen Schließung gekommen. Das zeigen heutzutage auch die Auswahlmechanismen von Begabtenförderungswerken, wie der Studienstiftung und den politischen Stipendiengebern, die mittels Auswahlgesprächen ihre Elite rekrutieren. Bilanzierend kann man daher sagen, dass die Bildungsexpansion nur den Zugang zu den Bildungsinstitutionen erleichtert hat, nicht aber den zu den Elitepositionen.

Philipp Fahr ist Promotionsstipendiat im Studiengang Mathematik an der Universität Bielefeld.

Der Autor dankt Professor Michael Hartmann für die großzügige Zitiererlaubnis aus:

Hartmann, Michael (2004): Eliten in Deutschland, Bildungsexpansion und Karrierefelder.