

Leistung oder Habitus? Das Leistungsprinzip und die soziale Offenheit der deutschen Wirtschaftselite

Eines der zentralen Anliegen, die Pierre Bourdieu mit seinen soziologischen Analysen stets verfolgt hat, liegt in der Entschleierung der „verborgenen Grundlagen der Herrschaft“, wie er es in seinem Buch „Questions de sociologie“ einmal formuliert hat. Er geht davon aus, dass die Soziologie entscheidend dazu beitragen sollte und auch kann, die Reproduktionsmechanismen der Macht aufzudecken und damit ihre „symbolische Wirksamkeit zu zerstören“, indem sie „an den Glauben der herrschenden Klassen an ihre eigene Legitimität“ rührt (Bourdieu 1991: 97).

Was er darunter versteht, zeigt Bourdieu vor allem in seinen Arbeiten über die verschiedenen Fraktionen der Klasse dominante: die Unternehmer, die hohen Beamten, die Professoren oder den hohen Klerus (Bourdieu 1982, 1984, 1989; Bourdieu / de Saint Martin 1978, 1982, 1987). So zieht er zusammen mit Monique de Saint Martin in einem Aufsatz über die französische Wirtschaftselite das Fazit, dass die Ablösung der direkten Vererbung von Unternehmen als wesentlichem Reproduktionsmodus der herrschenden Klasse durch den Erwerb von exklusiven Bildungstiteln als entscheidender Voraussetzung für die Besetzung der Spitzenpositionen in der Wirtschaft die Legitimationsbasis der Wirtschaftselite grundlegend verändert habe. „Die ‚neue Elite‘ führt ihre Legitimität nicht mehr auf Geburt oder Reichtum zurück, sondern auf ihre ‚Intelligenz‘; in ihr kumulieren ‚alle Legitimationsansprüche‘“ (Bourdieu / de Saint Martin 1978: 26; eigene Übersetzung). Die Aufgabe der Soziologie besteht nun darin, die hinter der scheinbar objektiven und neutralen Leistungsauslese der Elitebildungsstätten verborgenen sozialen Mechanismen der Selektion deutlich zu machen und dadurch die offizielle Legitimationsgrundlage der Wirtschaftselite zu erschüttern.

Leistung ist der Schlüssel zum Erfolg

Die von Bourdieu für Frankreich dargestellte Legitimierung wirtschaftlicher Macht durch exklusive Bildungstitel findet ihr Pendant in Deutschland in der Ideologie von der Leistungsgesellschaft, in der jedermann seine Position und Karriere seiner eigenen Leistung verdanke. Werden Spitzenmanager hierzulande nach den Gründen für ihren beruflichen Erfolg gefragt, antworten sie fast unisono mit dem Credo: Ausschlaggebend war die eigene Leistung. In ihren Augen stellen sie – im Unterschied etwa zu den Politikern oder zum Adel – eine reine Leis-

tungselite dar. Das Manager Magazin charakterisierte diese Haltung vor einigen Jahren in einem Artikel über Spitzenmanager treffend mit der Überschrift: „Wo nur die Leistung zählt.“ In Umfragen antworten Topmanager auf die Frage nach der entscheidenden Bedingung für ihren Aufstieg zu über 90% denn auch immer wieder mit dem gleichen Statement: Es war ihre persönliche Leistung. Geld und Vermögen werden als Erfolgsfaktoren dagegen ebenso konsequent verneint wie Beziehungen (Scheuch, E. / Scheuch, U. 1995: 26f.).¹

Welch große Bedeutung der Vorstellung von der Leistungselite in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft heute zugemessen wird, obwohl man zugleich durchaus um die realen Verhältnisse weiß oder sie zumindest ahnt, illustriert sehr anschaulich ein Schreiben eines deutschen Großkonzerns an den Verfasser, das im folgenden in Auszügen zitiert wird:

„In X, dem Mitarbeiterorgan der Y, veröffentlichen wir regelmäßig Glossen.... Wären Sie interessiert, gelegentlich einmal für uns zu schreiben? Zwar kann ich die Aussage in Ihrem FAZ-Kommentar gut nachvollziehen, allerdings können wir dieses Thema so nicht in X behandeln, da das im Klartext hieße, dass viele Mitarbeiter nur wenig Chancen auf Karriere hätten. Aber sicherlich können Sie das Thema auch ein wenig anders akzentuieren. Über die Bedeutung des souveränen Auftretens würden wir gern von Ihnen etwas lesen, ohne zu betonen, dass 80 Prozent der Topmanager aus den oberen drei Prozent der Bevölkerung stammen, denen dieses Verhalten in die Wiege gelegt würde.“²

Man ist sich über die tatsächlichen Erfolgsfaktoren also zumindest grundsätzlich im Klaren, möchte das aus Legitimationsgründen der Öffentlichkeit wie den eigenen Beschäftigten gegenüber aber nicht verlautbaren. Die Illusion von der Leistungsgesellschaft, in der es jeder kraft eigener Anstrengung bis ganz nach oben schaffen kann, bildet ein konstitutives Element unserer heutigen Gesellschaftsordnung³, über deren Bedeutung man sich an der Spitze der

¹ Die vom Verfasser durchgeführten Interviews mit zahlreichen Managern zeitigten genau dasselbe Resultat.

² Fairerweise muß eingeräumt werden, dass das Unternehmen auf die Weigerung des Verfassers, die angeführten Wünsche zu berücksichtigen, nach einer kurzen Bedenkzeit mit dem (inzwischen realisierten) Angebot reagiert hat, seine der offiziellen Leistungsideologie gegenüber kritische Position zusammen mit einer Gegenmeinung des früheren BDI-Vorsitzenden Heinz-Olaf Henkel abzudrucken.

³ Neckel verkennt mit seiner auf dem 30. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Köln vorgetragenen These von der Ablösung des Leistungsprinzips als „einzig öffentlich rechtfertigungsfähigem Maßstab der Statusvergabe“ durch den schieren Erfolg die weiterhin konstitutive Funktion des ersteren. Seine Argumentation gewann ihren Reiz und ihre oberflächliche Plausibilität vor allem durch den Boom der sog. „New Economy“ und das durch ihn ausgelöste Börsenfieber, das den schnellen Reichtum ganz ohne Arbeit zu versprechen schien. Mit dessen abruptem Ende und der (von den meisten Managern begrüßten) Wiederbelebung der Prinzipien der „Old Economy“ verliert Neckels Behauptung vom „Wandel sozialer Wertschätzung“ ihre für den Betrachter stärksten empirischen Belege. Da sich auch die „Erfolge“ von „Big Brother“ Figuren wie Zladko oder Alex mittlerweile als Eintagsfliegen erwiesen haben, treten die Schwächen seiner Beweisführung, zuvor von der scheinbaren Übereinstimmung mit der in den Medien hoch gelobten „neuen Wirtschaftsordnung“ und der über Nacht entstandenen „Prominenz“ von Alltagsmenschen wie Zladko und Co. verdeckt, nun deutlicher zu Tage.

großen Unternehmen durchaus im Klaren ist. Typisch dafür ist die vor Kurzem gegründete „Initiative Neue soziale Marktwirtschaft“, zu deren Initiatoren und Unterstützern mit den Ministerpräsidenten von Nordrhein-Westfalen, Bayern und Niedersachsen, Wolfgang Clement, Edmund Stoiber und Sigmar Gabriel nicht nur gewichtige Politiker gehören, sondern ebenfalls Spitzenkräfte aus den Reihen der deutschen Wirtschaft wie der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Martin Kannegießer, der Vorsitzende des BDI-Mittelstandsausschusses, Arend Oetker, oder der Vorsitzende der Geschäftsleitung von IBM, Erwin Staudt. Diese Initiative diagnostiziert, und das ist der Hauptgrund für ihre Entstehung und ihr Wirken, dass „unser Wirtschafts- und Sozialsystem in der Bevölkerung an Zustimmung verloren“ hat. Man brauche für die „notwendigen Reformen ... einen gesellschaftlichen Klimawechsel“. Die Initiative will dazu beitragen, ihn herbeizuführen. Wenn sie zu diesem Zweck in einer großflächig geschalteten Zeitungsanzeige „Chancen für alle“ verkündet und dabei Friedrich von Bohlen, den Chef von Lion bioscience, eines der erfolgreichsten deutschen Biotechnologieunternehmen, abbildet, dann ist die zentrale Botschaft unmissverständlich. Mit Tatkraft und Fleiß steht jedermann der Weg ganz nach oben offen. Das soll verkündet werden. Die Doppelbödigkeit und ungewollte Ironie dieser Anzeige erschließt sich dagegen nur den Eingeweihten. Mit Friedrich von Bohlen wirbt der Spross einer der ältesten Industriellendynastien Deutschlands für das Motto „Chancen für alle“?

Die wenigstens teilweise wider besseres Wissen öffentlich von den Spitzen der Wirtschaft verkündete Position der reinen Leistungsgesellschaft wird nun – anders als von Bourdieu gefordert – vom Mainstream der sozialwissenschaftlichen Eliteforschung in Deutschland nicht nur nicht kritisch hinterfragt, sondern ganz im Gegensatz mit der Theorie der funktionalen Leistungseliten sogar wissenschaftlich gestärkt. Leistung, dieser Begriff ist zentral für die sozialwissenschaftliche Diskussion über gesellschaftliche Eliten hierzulande wie auch weltweit. Im Unterschied zu den vorindustriellen oder vormodernen Gesellschaften handele es sich heutzutage bei den Eliten, so die Kernaussage der dominierenden funktionalistischen Elitetheorien, um reine Funktions- oder Positionseliten, deren Mitglieder ihre Elitezugehörigkeit ausschließlich oder zumindest ganz überwiegend ihrer individuellen Leistung zu verdanken hätten und nicht mehr ihrer familiären Abstammung.

Dreizel, der 1962 in seinem Buch „Elitebegriff und Sozialstruktur“ die bis zum heutigen Tag immer noch ausführlichste Darstellung des Elitebegriffs in der deutschen Soziologie gegeben hat, bringt es auf den kurzen Nenner: „Eine Elite bilden diejenigen Inhaber der Spitzenposi-

tionen in einer Gruppe, Organisation oder Institution, die auf Grund einer sich wesentlich an dem (persönlichen) Leistungswissen orientierenden Auslese in diese Positionen gelangt sind, und die kraft ihrer Positions-Rolle die Macht oder den Einfluß haben, über ihre Gruppenbelange hinaus zur Erhaltung oder Veränderung der Sozialstruktur und der sie tragenden Normen unmittelbar beizutragen“ (Dreitzel 1962: 71). Macht und Leistungsauslese, das sind die beiden entscheidenden Merkmale für Dreitzel.⁴

Die Konsequenzen dieser Einschätzung für die soziale Zusammensetzung der Eliten hat der bekannte Wirtschaftsjournalist Hans Otto Eglau bereits 1980 in seinem Buch über die „Mächtigen der deutschen Wirtschaft mit den Worten auf den Punkt gebracht: „In keinem anderen Land Westeuropas ist der Club an der Spitze für Aufsteiger unterschiedlichster sozialer Herkunft und beruflicher Vorbildung so offen wie in der Bundesrepublik.“ (Eglau 1980: 58). Was Eglau hier populärwissenschaftlich noch als nationale Besonderheit formuliert, verallgemeinert Münkler (und präzisiert es zugleich zeitlich) in seiner kurzen Abhandlung über die „Probleme der Sozialwissenschaften mit der Definition von Eliten“.

Er spricht dort von einer „dramatischen Beschleunigung der Elitenzirkulation“, „die von der empirischen Elitenforschung als zunehmende Entwertung der sozialen Herkunft für die Chancen des Aufstiegs in diese Eliten beschrieben worden“ sei, und fährt dann fort: „Überdurchschnittliche akademische Abschlüsse und erfolgreiche berufliche Bewährung als wichtigste Kriterien für den Zugang zur Elite sind ... die Ursache dafür, daß die soziale Rekrutierungsbasis der Eliten heute so breit ist wie niemals zuvor“ (Münkler 2000: 82). Die Vorstellung, Elitenzugang qua Leistungsauslese bedeute zugleich auch eine vergleichsweise große soziale Offenheit der Eliten, dominiert bei den meisten Vertretern der aktuellen Eliteforschung.⁵

Von sozialer Offenheit keine Spur – die Rekrutierung der deutschen Wirtschaftselite

⁴ Damit stellt er klar, dass Leistung auf für die Gesellschaft irrelevanten Gebieten (wie etwa dem Kirschkernweitspucken) nicht ausreicht, um zur Elite zu zählen.

⁵ Zur kritischen Auseinandersetzung mit dem funktionalistischen Elitenbegriff s. Kraus 2001

Die von den Repräsentanten der deutschen Wirtschaft wie auch dem Mainstream der sozialwissenschaftlichen Elitediskussion vertretene Position der Leistungseliten hält einer empirischen Überprüfung nicht stand, das ist das zentrale Resultat mehrerer eigener Forschungsprojekte. Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre durchgeführte Untersuchungen über Wirtschaftsjuristen und Informatiker (Hartmann 1989, 1990, 1993, 1995a), bei denen allerdings noch andere Fragestellungen im Vordergrund standen, haben dafür bereits erste deutliche Indizien geliefert. So stammten diejenigen Angehörigen dieser beiden Berufsgruppen, die es in das Management eines größeren Unternehmens geschafft hatten, so gut wie ausnahmslos aus den Familien von Unternehmern und Kaufleuten, leitenden Angestellten, freiberuflich oder abhängig beschäftigten Akademikern und Offizieren (Hartmann 1990: 158f.; Hartmann 1995a: 153f.). Während sich ein derartiges Ergebnis bei den Juristen angesichts der mit gut 50% vergleichsweise starken Rekrutierung der Jura-Studierenden aus den höheren gesellschaftlichen Schichten (Hartmann 1990: 156) noch im Rahmen der Erwartungen bewegte, überraschte es bei den Informatikern, deren Studium als sozial besonders offen galt und es mit einem Anteil der höheren Schichten von „nur“ 30% damals auch noch war (Hartmann 1995a: 152f.), doch sehr. Es warf die Frage nach den Gründen für die hohe soziale Selektivität von Managementkarrieren auf. Weitere Forschungsprojekte über die Rekrutierung von Topmanagern (Hartmann 1995b, 1996, 1997a, 1997b, 2000, 2001)⁶ gingen dieser Thematik dann genauer nach.

Ihre Ergebnisse bestätigten zunächst einmal die Befunde der älteren Untersuchungen. Die deutschen Spitzenmanager kommen zum ganz überwiegenden Prozentsatz aus dem gehobenen (größere Unternehmer und Grundbesitzer, leitende Angestellte, freiberufliche Akademiker, höhere Beamte und Offiziere) oder sogar dem Großbürgertum (Großunternehmer, Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer, hohe Beamte und Militärs), d. h. den oberen 3% bzw. 0,5% der Bevölkerung. Je nach Unternehmensgröße variiert der Anteil der Topmanager, die diesem sozialen Milieu entstammen, zwar, er erreicht mit Prozentsätzen für das gehobene Bürgertum zwischen zwei Dritteln und über vier Fünfteln und einem Anteil des großbürgerlichen Nachwuchses unter den Vorstandsvorsitzenden der 100 größten deutschen Unternehmen von fast der Hälfte (Hartmann 1997b: 307; Hartmann 2001: 176 ff.) insgesamt aber sehr hohe Werte.⁷

⁶ Wie die Forschungsprojekte über die Wirtschaftsjuristen und die Informatiker wurde auch die zentrale Untersuchung über die deutschen Topmanager von der DFG gefördert.

⁷ Für die Aufsichtsratsvorsitzenden der 100 größten deutschen Unternehmen gilt im Übrigen dasselbe. Sie kommen ebenfalls zu 80-90% aus dem gehobenen Bürgertum (Hartmann 1997b: 307).

Außerdem hat die soziale Selektion im Verlauf der letzten Jahrzehnte noch einmal zugenommen. Kam 1970 mit 14% schon nur jeder siebte der genannten Vorstandsvorsitzenden aus der Arbeiterklasse oder den breiten Mittelschichten, so war es 1995 mit 11% gerade noch jeder neunte (s. Schaubild 1). Damit ist die soziale Rekrutierung der deutschen Spitzenmanager entgegen der oben zitierten Meinung Eglaus fast genauso exklusiv wie die ihrer französischen Kollegen (Hartmann 1997b: 301). Von sozialer Offenheit und Aufstieg ausschließlich nach Leistung kann auch in Deutschland keine Rede sein.

Schaubild 1:

(1 = Arbeiterklasse und Mittelschichten; 2 = Leitende Angestellte; 3 = Offiziere und Grundbesitzer;
4 = Akademische Freiberufler; 5 = Höhere Beamte; 6 = Größere Unternehmer; 7 = Ohne Angaben)
(Angaben in absoluten Zahlen)

Ein seit 1999 durchgeführtes DFG-Projekt über die beruflichen Karrieren aller promovierten Ingenieure, Juristen und Wirtschaftswissenschaftler aus den Jahrgängen 1955, 1965, 1975 und 1985⁸ untermauert diese Einschätzung ganz eindeutig. Die Promovierten dieser drei Disziplinen stellen in landläufiger Sicht eine Leistungselite dar, die sich diesen höchsten deutschen Bildungstitel⁹ in langen Jahren der Arbeit und Mühe erworben hat. Dieses Image weist gleich zwei Schwachpunkte auf. Zunächst erweist sich die Promotion selbst bereits als sozial sehr selektiv. Fast durchgängig stammen über drei Fünftel der Promovierten in den drei untersuchten Fachdisziplinen aus dem gehobenen oder dem Großbürgertum. Einzig für den Jahrgang 1985 sinkt dieser Anteil auf „nur“ noch knapp 55%. Der Nachwuchs der oberen fünf Promille der Erwerbstätigen stellt jeden zehnten Promovierten, die Kinder der nächsten 3% fast die Hälfte. Die Promovierten, die aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten, also den restlichen 96,5% der Bevölkerung kommen, stellen dagegen gerade einmal 40% (s. Tabelle 1).

⁸ Es handelt sich dabei insgesamt um ungefähr 6.500 Personen.

⁹ Die Habilitation als einziger höherwertiger Bildungsabschluss spielt in der Wirtschaft und den meisten anderen Bereichen dieser Gesellschaft (außer der Medizin und den Universitäten) keine Rolle.

Tabelle 1: Die soziale Herkunft der Promovierten (Angaben in Spaltenprozente)

	Jahrgang				Gesamt
	1955	1965	1975	1985	
Arbeiterklasse / Mittelschichten	38,5	38,2	39,0	45,9	39,6
Gehobenes Bürgertum ¹⁰	46,1	50,6	52,8	46,4	49,2
Großbürgertum	15,4	11,3	8,2	7,8	11,2
N	1220	1315	1028	617	4180

Interessanter und bedeutsamer als dieser erste Selektionsschritt ist allerdings der zweite. Trotz der scharfen sozialen Auslese durch das Bildungssystem erfolgt bei der Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft eine zweite – und da alle untersuchten Personen mit der Promotion denselben Abschluss aufweisen – vom Bildungstitel vollkommen unabhängige soziale Selektion. Von allen Promovierten hat es ungefähr jeder Achte geschafft, eine hohe Führungsposition in der Wirtschaft¹¹ zu bekleiden, und gut jeder Dreißigste hat eine solche Position in einem Spitzenunternehmen¹² erreicht. Die Karriereerfolge verteilen sich aber äußerst ungleichmäßig auf die verschiedenen Herkunftsklassen. Von den Promovierten aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten haben es nur 9,3% in die Chefetagen geschafft, von denen aus dem gehobenen Bürgertum schon 13,2% und von denen aus dem Großbürgertum sogar 19% (s. Tabelle 2). Noch viel eindeutiger sind die Zahlen, wenn man nur die Spitzenunternehmen betrachtet. Haben es – wenn man alle Jahrgänge gemeinsam betrachtet – von den Promovierten, die aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten stammen, nur ganze 2% zu einer hohen Führungsposition in einem solchen Unternehmen gebracht, so sind es unter denjenigen aus dem gehobenen Bürgertum mit immerhin 3,9% beinahe doppelt und unter denen aus dem Großbürgertum mit 6% sogar dreimal so viele.

¹⁰ Bei den Angaben für die Herkunft aus dem gehobenen Bürgertum ist hier wie im Folgenden zu berücksichtigen, dass dabei diejenigen Promovierten, die dem Großbürgertum entstammen, nicht inbegriffen sind, da sie in der Kategorie Großbürgertum extra ausgewiesen werden.

¹¹ Darunter ist die Besetzung von Positionen zu verstehen, die vom Geschäftsführer eines Unternehmens mit ca. 300 Beschäftigten aufwärts bis zum Vorstandsvorsitzenden eines Großkonzerns reichen.

¹² Unter Spitzenunternehmen sind all jene Firmen zu verstehen, die in der jährlich erscheinenden FAZ-Liste der 100 größten deutschen Unternehmen aufgeführt werden. Es handelte sich dabei schon ursprünglich um mehr als 100 Unternehmen, nämlich um knapp 160 Firmen aus der Industrie, weil die Tochtergesellschaften bereits aufgeführter Konzerne von Anfang an zwar aufgelistet, aber nicht mitgezählt wurden (in der Untersuchung noch um die führenden Finanzkonzerne ergänzt). Im Verlauf der 60er und 70er Jahre wurde durch die Hinzunahme von Handels-, Verkehrs- und Dienstleistungsfirmen dann eine Gesamtzahl von durchgängig 200-240 Unternehmen erreicht, eine Zahl, die in den 80ern durch die Aufnahme von Banken und Versicherungen auf um die 300 und in den 90ern auf inzwischen 416 Unternehmen ausgeweitet wurde. Diese Unternehmen bilden die Creme der deutschen Wirtschaft.

Tabelle 2: Promovierte mit einer Wirtschaftskarriere nach sozialer Herkunft und Promotionsjahrgang (in Prozent)¹³

	Jahrgang				Gesamt
	1955	1965	1975	1985	
Führungsposition					
Arbeiterklasse / Mittelschichten	11,7	12,2	6,0	4,9	9,3
gehobenes Bürgertum	15,8	14,4	10,5	10,1	13,2
Großbürgertum	22,3	19,6	16,7	8,3	19,0
Führungsposition in Spitzenunternehmen					
(FAZ-Liste)					
Arbeiterklasse / Mittelschichten	3,6	2,4	1,2	0,0	2,1
gehobenes Bürgertum	5,2	4,5	3,1	1,4	3,9
Großbürgertum	7,4	6,8	6,0	0,0	6,2
N	1220	1315	1028	617	4180

Schlüsselt man die Erfolgchancen noch weiter nach der jeweiligen sozialen Herkunft auf, ohne dabei allerdings zwischen gehobenem und Großbürgertum zu differenzieren, so verstärkt sich dieser Eindruck noch (s. Tabelle 3). Besonders geringe Aussichten, in eine Führungsposition der Wirtschaft zu gelangen, haben mit nur 5,9% die Arbeiterkinder gefolgt vom Nachwuchs der unteren und mittleren Angestellten und Beamten mit 8,7%. Am erfolgreichsten sind dagegen die Kinder von Kaufleuten, höheren Offizieren und Grundbesitzern sowie größeren Unternehmern mit 16,2% bis 18,9%.

Tabelle 3: Promovierte mit einer Wirtschaftskarriere nach sozialer Herkunft (in Prozent)

Soziale Herkunft	Führungsposition	Führungsposition in einem Spitzenunternehmen (FAZ-Liste)
Arbeiterklasse	5,9	0,5
Bauern	11,5	2,9
Untere / mittlere Angestellte und Beamte	8,7	2,6
Gehobene Angestellte und Beamte	9,1	2,5
Kleine Selbständige	12,5	1,1
Kaufleute	16,2	4,9
Freiberufliche Akademiker	13,5	3,7
Offiziere und Grundbesitzer	17,5	5,8

¹³ Die Prozentsätze für die Besetzung von Führungspositionen in Spitzenunternehmen sind für den Jahrgang 1985 kaum zu interpretieren, weil es sich hier insgesamt nur um vier Personen handelt, die es in eine solche Position geschafft haben.

Höhere Beamte	11,1	3,4
Leitende Angestellte	14,3	4,9
Größere Unternehmer	18,9	3,1
Insgesamt	12,3	3,4

Bei der Besetzung von Managementposten in den Spitzenunternehmen sind die Differenzen noch größer. Die Arbeiterkinder liegen mit ganzen 0,5% wieder am unteren Ende der Skala, diesmal allerdings gefolgt vom Nachwuchs kleiner Selbständiger. So erfolgreich letzterer in mittelständischen Unternehmen ist, wo er von allen Schichten der normalen Bevölkerung mit 12,5% die deutlich größten Chancen besitzt, sicherlich ein Resultat der zumindest teilweisen Ähnlichkeiten zwischen Klein- und Mittelbetrieben, so gering sind seine Erfolgsaussichten, wenn es um die Führungspositionen in den Spitzenunternehmen geht, bei denen die Erfahrungen in Kleinbetrieben nichts nützen. Am oberen Ende befinden sich mit Anteilen von 4,5% bis 5,8% die Kinder von Kaufleuten, leitenden Angestellten, höheren Offizieren und Grundbesitzern. Auch hier hat es eine bemerkenswerte Veränderung gegeben, deren Ursachen denen beim Nachwuchs der kleinen Selbständigen in manchem vergleichbar sein dürften. Die Kinder größerer Unternehmern sind von denen leitender Angestellter verdrängt worden.

Das bisher gezeigte Bild ändert sich auch nicht, wenn man andere für einen beruflichen Erfolg allgemein als wichtig erachtete Einflussfaktoren wie Studiendauer, Auslandsaufenthalte, Promotionsalter und Berufstätigkeit vor der Promotion in die Überlegungen mit einbezieht.¹⁴ Der dominante Effekt der sozialen Herkunft bleibt bestehen. Die Promovierten, die aus dem gehobenen Bürgertum stammen, haben auch bei Berücksichtigung dieser Faktoren eine um 50% höhere Chance, eine hohe Führungsposition in der deutschen Wirtschaft zu erreichen, als diejenigen mit einer Herkunft aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten. Wer aus einer großbürgerlichen Familie kommt, dessen Aussichten sind sogar zweimal so gut wie die der Promovierten aus der „Normalbevölkerung“. Bei der Besetzung von Führungspositionen in den Spitzenunternehmen fällt der Einfluss der sozialen Herkunft auch bei Berücksichtigung der genannten anderen Faktoren noch sehr viel deutlicher aus. Im Vergleich zu einer Herkunft aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten liegt die Chance, eine Führungsposition in einem Spitzenunternehmen zu besetzen, für den Nachwuchs des gehobenen Bürgertums um ca. 70%, für den des Großbürgertums sogar um 250% höher.

¹⁴ Zu den für diese Berechnung verwendeten multivariaten Methoden und den genauen Angaben für die verschiedenen Faktoren s. Hartmann / Kopp 2001.

Man könnte nun, wie es die große Mehrzahl der Elitenforscher (Dahrendorf 1962, 1965; Hoffmann-Lange 1991, 1992; Münkler 2000; Rebenstorf 1997a, b; Schnapp 1997a, b) macht, davon ausgehen, dass sich dieser Sachverhalt aufgrund der „funktionalen Differenzierung“ moderner Gesellschaften im Laufe der Zeit abschwächt. Vor allem auf die Ausweitung und soziale Öffnung des Bildungswesens wird in diesem Zusammenhang immer wieder hingewiesen. Sie soll auch zu einer sozialen Öffnung beim Zugang zu Elitepositionen geführt haben. Die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte müsste demzufolge die Karrierechancen für den Nachwuchs aus der breiten Masse der Bevölkerung – wenn auch langsam, so doch stetig – verbessert haben. Dies zumindest suggerieren die Ergebnisse der jüngsten deutschen Elitestudie aus Potsdam (Bürklin / Rebenstorf 1997).

Die Karriereverläufe der Promoviertenkohorten sprechen allerdings eine ganz andere Sprache. Die soziale Selektion qua Bildungstitel hat sich infolge der Öffnung des Bildungswesens zwar tatsächlich abgeschwächt, und das auch bei der Promotion, wie die 18%ige Zunahme der aus der breiten Bevölkerung stammenden Promovierten zwischen 1975 und 1985 zeigt (s. Tabelle 1), bei der Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft hat sie sich aber ganz im Gegenteil sogar noch verschärft. Die von der Bildungsexpansion bereits erfassten Promotionsjahrgänge 1975 und 1985¹⁵ zeichnen sich durch deutlich höhere Erfolgsquoten der Kinder aus dem gehobenen und dem Großbürgertum aus als die Jahrgänge 1955 und vor allem 1965. Das zeigt schon ein erster Blick auf die prozentuale Verteilung (s. Tabelle 2) und dieser Eindruck ändert sich auch nicht bei Berücksichtigung aller oben bereits genannten Einflussfaktoren zuzüglich des Promotionsjahrgangs.

Der Vorsprung des Nachwuchses aus dem gehobenen Bürgertum erhöht sich bei den beiden jüngeren Jahrgängen verglichen mit dem ältesten Jahrgang von 1955 noch einmal um 32% bzw. 49%. In den Spitzenunternehmen fällt der Effekt einer zunehmenden sozialen Schließung mit einer Steigerung um 35% bzw. sogar 75% für die Kohorten von 1965 und 1975¹⁶ sogar noch erheblich deutlicher aus und setzt außerdem bereits ein Jahrzehnt früher ein. Die im Zeitverlauf zunehmende soziale Selektivität wirkt sich allerdings vor allem zugunsten des Nachwuchses aus dem Großbürgertum aus. Verglichen mit der Kohorte von 1955 weitete sich die Kluft zwischen seiner Erfolgsquote und der, die die Promovierten aus der „Normalbevölkerung“ aufweisen, beim Jahrgang 1975 um weitere 54% aus. In den Chefetagen der Spitzen-

¹⁵ Genauere Angaben dazu, wie die einzelnen Jahrgänge von der Ausweitung des Bildungswesens betroffen waren, in Hartmann / Kopp 2001

¹⁶ Für den Jahrgang 1985 war eine solche Berechnung aufgrund der sehr geringen Zahl von nur vier Personen, die eine Führungsposition in einem Spitzenunternehmen erreicht haben, nicht sinnvoll durchführbar.

unternehmen gewinnt die Herkunft aus dem Großbürgertum mit den Jahren sogar noch stärker an Gewicht. Hier nimmt der Vorsprung für die Jahrgänge 1965 und 1975 um 40% bzw. sogar 136% zu.¹⁷

Die Bildungsexpansion, so das Resümee, hat zwar zu einer sozialen Öffnung der Hochschulen und (mit ungefähr einem Jahrzehnt Verspätung) auch der Promotion als höchstem Bildungsabschluss geführt, diese Öffnung hatte und hat aber keinerlei Auswirkungen auf die Besetzung von hohen Führungspositionen in der Wirtschaft. Statt einer sozialen Öffnung ist hier sogar eine weitere Schließung zu beobachten. Einzig beim Promotionsjahrgang 1965 ist eine leicht gegenläufige Tendenz zu erkennen. Sie ist aber nicht auf Veränderungen des Bildungssystems zurückzuführen, die ja erst deutlich später eintraten, sondern ausschließlich auf Veränderungen im politischen und wirtschaftlichen Umfeld. Die politische Wende in Bonn (Regierungsbeteiligung der SPD) und die günstige wirtschaftliche Lage boten dem Nachwuchs aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten in diesem Jahrgang außergewöhnlich günstige Karrierebedingungen.

Klassenspezifischer Habitus und der Zugang zur Wirtschaftselite

Die außerordentlich hohe und im Zeitverlauf sogar noch zunehmende Selektivität in der sozialen Rekrutierung der deutschen Wirtschaftselite hat eine wesentliche Ursache. Für die Besetzung von Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft ist nicht, wie von ihren Repräsentanten immer wieder betont wird, die Leistung ausschlaggebend, sondern der klassenspezifische Habitus der Kandidaten. Die für die Auswahl zuständigen Eigentümer, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder oder sonstigen Vertreter der Unternehmensführungen suchen im Kern jemanden, der ihnen in Persönlichkeit und Werdegang ähnelt. Zwar müssen auch die Leistung und der Bildungsabschluss¹⁸ stimmen – abgesehen von Ausnahmefällen, die vor allem in Eigentümerfamilien immer wieder vorkommen, schaffen es die berühmten „Nieten in Nadelstreifen“ nur sehr selten in Toppositionen –, entscheidend aber sind sie nicht. Ginge es nur

¹⁷ Beim Jahrgang 1985 sind die Prozentsätze für das Großbürgertum aufgrund der sehr niedrigen Zahlen von nur fünf Personen nicht berechnet worden.

¹⁸ Ohne einen Hochschul- oder wenigstens Fachhochschulabschluss geht in den Führungsetagen der großen Unternehmen heutzutage kaum noch etwas. Neun von zehn Topmanagern weisen ihn auf, bis auf ganze drei Fachhochschulabsolventen stets ein Universitätsexamen (Hartmann 1997b: 304). Unter den jüngeren ist er sogar so gut wie obligatorisch. Von den 40% der Vorstandsvorsitzenden, die nach 1940 geboren sind, haben es einzig im Handel noch zwei ohne Hochschulabschluss bis zum Vorsitz gebracht. In allen anderen Branchen ist er für solche Spitzenämter unverzichtbar. Ein Manager formulierte diesen Sachverhalt in einem Interview etwas zuge-spitzt mit den Worten: „Wenn Sie jetzt an eher vierzigjährige denken, so sind die aus einer Zeit, wo sie sich fast nur noch durch Selbstmord einem Studium entziehen konnten.“

oder zumindest ganz überwiegend nach Leistung und Noten, dann wäre die große Dominanz der Kinder aus den „besseren Kreisen“ in den Chefetagen nicht zu erklären.

Das hat schon die Untersuchung über die Informatiker deutlich gezeigt. In puncto Bildungsabschluss und Examensnoten gab es keinen Unterschied zwischen den Informatikern, die als Sachbearbeiter oder Spezialisten tätig waren, und denen, die eine höhere Führungsposition vom Abteilungsleiter aufwärts erreicht hatten (Hartmann 1995a: 148). Hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft existierte dagegen eine eindeutige Kluft. Letztere stammten ausnahmslos aus den Familien von Unternehmern und Akademikern, erstere dagegen zu jeweils 40% aus der Arbeiterklasse und dem Kleinbürgertum (Hartmann 1995a: 153). Die Karriereverläufe der promovierten Ingenieure, Juristen und Wirtschaftswissenschaftler zeigen dasselbe Bild. Es sind nicht der erworbene Bildungsabschluss – mit der Promotion verfügen schließlich alle untersuchten Personen über denselben sehr hohen Bildungstitel – und die persönliche Leistung, die letztlich den Ausschlag geben.

Entscheidend ist der Habitus, den die Bewerber mitbringen. Ein Interviewpartner charakterisierte die Vorstellungsrunden für die Besetzung von Spitzenpositionen denn auch sehr drastisch mit den Worten: „Die Gespräche mit dem Vorstand laufen doch so, daß der nicht viel mehr macht als herauszufinden, ob man miteinander kann, und wenn jemand ähnliche Interessen hat wie jemand vom Vorstand, dann der Großteil des Gesprächs nur noch darum kreist.“

Diese Darstellung ist zwar etwas verkürzt, sie trifft aber dennoch den Kern der Sache. Die Entscheidung über die Besetzung von hohen Führungspositionen wird davon geprägt, dass vertraute Persönlichkeitsmerkmale ganz eindeutig bevorzugt werden. Nigel Nicholson, Professor für Unternehmensorganisation an der London Business School charakterisiert diese Vorliebe für Persönlichkeitsstrukturen, die der eigenen ähneln, in einem Artikel eines bekannten deutschen Wirtschafts-Journals mit den knappen Worten: „Diejenigen, die eine Machtposition haben, entscheiden, wer ihnen nachfolgt, und sie wählen immer Leute, die so sind wie sie selbst.“ (Wirtschaftswoche 9/2001: 124)

Für eine solche Wahl spricht aus Sicht der Entscheider ein wesentlicher Grund. Man kann davon ausgehen, dass jemand mit einem der eigenen Person vergleichbaren Persönlichkeitsprofil und Werdegang als Kollege im Vorstand oder in der Geschäftsführung auch ähnlich agieren wird wie man selbst. Aus eigener Sicht wird damit das Risiko einer Fehlbesetzung minimiert,

denn man hält sich persönlich ja für den richtigen Mann an der richtigen Stelle. Angesichts der Notwendigkeit, in einem sehr unsicheren und (aufgrund der zunehmenden Internationalisierung und Beschleunigung der Wirtschaftsabläufe) immer unsicherer werdenden Umfeld auf Basis oft widersprüchlicher Informationen Entscheidungen von erheblicher Tragweite treffen zu müssen, ist die Neigung, auf Bekanntes zu setzen, deshalb ausgesprochen groß. Man sucht Männer¹⁹ seines „Vertrauens“, denn Vertrauen hilft, die hohe Komplexität solcher Entscheidungssituationen zu reduzieren (Luhmann 1973: 26ff., 74f.), Männer also, denen man im besten Falle blind vertrauen kann, die man, falls das nicht funktioniert, aber zumindest gut einschätzen kann. Beides trifft am ehesten auf jene zu, die eine ähnliche soziale Herkunft aufweisen. Sie bietet die sicherste Gewähr für ähnliche Verhaltens- und Beurteilungsmuster wie -maßstäbe. Das ist es, was dem immer wieder geäußerten Hauptkriterium „Die Chemie muß stimmen“, im Kern zugrunde liegt.

Die Entscheidung für bestimmte Kandidaten erfolgt daher anhand einiger weniger Persönlichkeitsmerkmale, die von den Angehörigen der deutschen Wirtschaftselite für maßgeblich gehalten werden. Es sind dies (in aller Kürze) die intime Kenntnis der in den Chefetagen gültigen Dress- und Verhaltenscodes, eine breite bildungsbürgerliche Allgemeinbildung, eine unternehmerische Einstellung inkl. der dafür erforderlichen optimistischen Grundhaltung und vor allem Souveränität und Selbstsicherheit. Was den ersten Punkt betrifft, so zeigt die „richtige Kleidung“ z.B. an, ob und inwieweit der jeweilige Kandidat mit den ungeschriebenen Regeln vertraut ist und auch gewillt ist, sie zu akzeptieren. Bei den eher formalen Umgangsformen dreht es sich in erster Linie um die Frage, ob der Bewerber sich auf dem gesellschaftlichen Parkett sicher bewegen kann. Die Bedeutung einer breiten Allgemeinbildung wird vor allem darin gesehen, dass man, um als hohe Führungskraft eine „gute Figur“ machen zu können, in der Lage sein muss, bei geschäftlichen wie gesellschaftlichen Anlässen einen adäquaten Gesprächspartner abzugeben, der sich eben nicht nur über fachliche und geschäftliche Fragen unterhalten kann, sondern sich auch in einer Vielzahl anderer Themengebiete auskennt. Unternehmerisches Denken hält man allgemein für unverzichtbar, um ein Unternehmen wirklich führen zu können. Dies gelte heutzutage sogar noch stärker als früher, da die Zeiten eines bürokratischen Führungsstiles mit der durchgreifenden Deregulierung der Märkte endgültig vorbei seien.

¹⁹ Frauen sind in hohen Führungspositionen immer noch eine Rarität. So wird keines der 100 größten deutschen Unternehmen von einer Frau geführt, bekleidet keine Frau eine Vorstandsposition in einem Großkonzern und haben es unter den untersuchten Promovierten nur ganze drei von über 200 Frauen geschafft, eine Führungsposition zu erreichen.

Wichtiger als all diese einzelnen Persönlichkeitsmerkmale und letztlich ausschlaggebend ist aber die persönliche Souveränität. Entscheidend ist dabei, dass der Nachwuchs des gehobenen Bürgertums jene Selbstverständlichkeit im Verhalten aufweist, die für „Eingeweihte“ den entscheidenden Unterschied zwischen denen, die dazugehören, und denen, die nur dazugehören wollen, markiert. Bourdieu charakterisiert diese Differenz folgendermaßen: „die Gewandtheit, äußere und innere Sicherheit der Bourgeois, die von ihnen als notwendig, weil als verwirklichte Übereinstimmung dessen, was man ist, mit dem, was man zu sein hat, empfunden wird, und alle inneren und äußeren Formen der certitudo sui begründet und zulässt, Lässigkeit, Charme, Umgänglichkeit, Eleganz, Freiheit, mit einem Wort: Natürlichkeit; auf der anderen Seite die im Ehrgeiz begründete Enge und Beschränktheit der Kleinbürger, der rigide Voluntarismus derer, die berufen, aber noch nicht auserwählt sind, und die im unaufhörlichen Lobgesang auf die Pflicht ihren Anspruch darauf begründen, eines Tages selber zu sein, was man zu sein hat.“(Bourdieu 1982: 531)

Die Souveränität des Verhaltens zeigt sich dabei gerade auch bei den oben als wesentlich für eine Karriere angeführten Persönlichkeitsmerkmalen. Nur wer die Codes der „besseren Gesellschaft“ tatsächlich verinnerlicht hat, kann sie in Teilen auch bewusst ignorieren und daraus dann einen wichtigen Vorteil ziehen. Die zum Zeitpunkt der Topmanager-Untersuchung erfolgreichste deutsche Personalberaterin ist dafür ein gutes Beispiel. Sie spielte ganz entgegen den in Wirtschaftskreisen herrschenden Regeln ganz bewusst mit ihren „weiblichen Reizen“, trug beispielsweise nicht das dezente klassisch-englische Kostüm, sondern einen auffälligen Minirock und hatte mit diesem bewussten Regelverstoß eindeutig Erfolg. Die Bereitschaft, von den üblichen Dress-Codes abzuweichen, dürfte bei ihr zu einem großen Teil darauf zurückzuführen sein, dass sie als Tochter des Vorstandsvorsitzenden eines alteingesessenen deutschen Großkonzerns ihre Klientel außergewöhnlich genau kannte und daher deren Reaktionen und Vorlieben ziemlich exakt vorhersehen konnte. Der Erfolg gab ihr Recht. Ähnliches lässt sich auch in allen anderen Punkten beobachten. Wer z. B. in Fragen der Kultur nicht sklavisch am mühsam erlernten bildungsbürgerlichen Kanon klebt, sondern sich ein erkennbar eigenes Urteil erlaubt, das allerdings zugleich die intime Kenntnis des offiziellen Kanons voraussetzt, der gewinnt dadurch in der Regel. Gerade die Mühsal der Aneignung diskreditiert nämlich all diejenigen, die die für eine Karriere in der Wirtschaft wichtigen Dinge nicht schon eher beiläufig während ihre Kindheit und Jugend erlernt haben. Man muss die für Spitzenpositionen wesentlichen Persönlichkeitsmerkmale besitzen, ohne den Prozess des Erwerbs erkennen zu lassen. Das macht den entscheidenden Unterschied aus.

Ein Personalberater mit langjähriger Vorstandserfahrung in der Industrie drückte den entscheidenden Vorteil, der mit dem Aufwachsen in „gehobenen Verhältnissen“ verbunden ist, folgendermaßen aus: „Ein im sog. Sinne ‚gutes Elternhaus‘ ist nach wie vor ein Vorteil, weil man dort eben eine grundsätzliche Prägung im Hinblick auf Allgemeinbildung und Auftreten bekommt, die einen das ganze Leben hindurch begleitet. Analysefähigkeiten kann man sicherlich auch entwickeln, wenn man aus einem Arbeiterelternhaus kommt. Dagegen das, was man mit Selbstsicherheit, Souveränität meint, das ist etwas, was man schon in die Wiege gelegt bekommt. Das kann man schlecht lernen, wie auch alles, was ein bißchen mit Stil und Auftreten zu tun hat. Ich merke das hier auch bei meinen Kollegen, daß da sehr viel Kompensationsverhalten ist bei denen, die aus einem einfachen Elternhaus kommen.“

Der „richtige“ Habitus wird dann noch begleitet und in seiner Wirkung unterstützt von drei weiteren Vorteilen, die das Aufwachsen in gehobenen Verhältnissen mit sich bringt. Erstens prägen die ausgesprochenen und unausgesprochenen Erwartungen der Familie den Lebensweg. Wer in der Familie eines erfolgreichen Unternehmers oder eines leitenden Oberstaatsanwalts aufwächst, der orientiert sich in der Regel von vornherein an anderen Zielen als die Kinder aus „normalen“ Familien. Das Abitur, der Studienabschluss und eine berufliche Karriere sind selbstverständlich, offen bleibt nur das Feld, in dem die Karriere stattfindet. Ein aus altem ostelbischem Adel stammender Personalberater hat diesen Sachverhalt sehr prägnant so ausgedrückt: „Das war einfach so der Anspruch, der unausgesprochene Anspruch der Familie: ein von X steht nicht im zweiten Glied. Das gibt's überhaupt nicht. Nicht daß das jemals einer gesagt hätte, aber das war ‚the driving force‘.“

Zweitens profitiert der Nachwuchs des gehobenen und noch stärker der des Großbürgertums von den Informationen und Informationsquellen, über die die Familie verfügt. Wenn es um eine Bewerbung für eine Managementposition geht, kann man auf diesen Fundus zurückgreifen. Man weiß aufgrund seiner Herkunft nicht nur generell besser über die karriererelevanten Punkte Bescheid, man hat auch weit eher die Möglichkeit, sich gezielt über die wichtigen Einflussfaktoren zu informieren, weil die dafür erforderlichen familiären Beziehungen und Kontakte vorhanden sind.

Drittens schließlich kann man sich Risiken leisten, vor denen diejenigen, die aus weniger begüterten Verhältnissen stammen, zurückschrecken, weil man um das Sicherheitsnetz weiß, das

die Familie für den Notfall bereithält. Der Jungunternehmer, der weiß, dass er auf die familiären Ressourcen zurückgreifen kann, wenn es eng werden sollte, wird sich im Geschäftsleben zumeist ruhiger und zugleich risikobereiter bewegen als der, dessen gesamte Existenz auf dem Spiele steht. Es ist hier wie beim Glücksspiel oder an der Börse. Wer auf die größeren finanziellen Ressourcen zurückgreifen kann, der kann auch gewagter operieren. Mit einer Million im Rücken kann man durchaus auch einmal einige zehntausend in eine riskante Aktie investieren, mit 100.000 kann man es nicht. Gerade die Bereitschaft zum Risiko zeichnet den erfolgreichen Manager aber aus. Wer riskante Aufgaben übernimmt, ragt aus der Menge hervor, empfiehlt sich für höhere Aufgaben.

Die zentrale Bedeutung, die der sozialen Herkunft (vor allem in Form des klassenspezifischen Habitus) für den Zugang zur Wirtschaftselite zukommt, zeigt unzweideutig, dass die seit Jahrzehnten in den Sozialwissenschaften dominierenden funktionalistischen Elitetheorien die Realität eher verschleiern als erklären.²⁰ Statt die Mechanismen der Macht zu dechiffrieren, bieten sie ihnen eine scheinbar objektive wissenschaftliche Legitimation. Der Mythos von der Leistungsgesellschaft wird von ihnen nicht kritisch hinterfragt, sondern gestützt. Es findet keine Entschleierung der „verborgenen Grundlagen der Herrschaft“ statt, keine Zerstörung deren „symbolischer Wirksamkeit“. In dieser Hinsicht bleibt gerade auf dem Gebiet der Eliteforschung noch viel zu tun, will die Soziologie ihrem Anspruch einer aufklärerischen Wissenschaft wirklich Rechnung tragen.

Literatur

- Bourdieu, Pierre 1982, Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt/Main
 Bourdieu, Pierre 1984, Homo academicus, Paris
 Bourdieu, Pierre 1989, La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps, Paris
 Bourdieu, Pierre 1991, Das Feld der Macht und die technokratische Herrschaft, in: Pierre Bourdieu: Die Intellektuellen und die Macht (hrsg. von Irene Dölling), Hamburg, S. 67-100
 Bourdieu, Pierre / Monique de Saint Martin 1978, Le patronat. In: Actes de la recherche en sciences sociales, 20/21, S. 2-82
 Bourdieu, Pierre / Monique de Saint Martin 1982, La sainte famille. L' épiscopat français dans la champ du pouvoir. In: Actes de la recherche en sciences sociales, 44/45, S. 2-53
 Bourdieu, Pierre / Monique de Saint Martin 1987, Agrégation et ségrégation. Le champ des grandes écoles et le champ du pouvoir. In: Actes de la recherche en sciences sociales, 69, S. 2-50
 Bürklin, Wilhelm / Hilke Rebenstorf u.a. 1999, Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen

²⁰ Dies trifft im Übrigen auch auf Luhmann zu. Wenn er davon spricht, dass trotz auch weiterhin existierender sozialer Unterschiede die „Vorteilskonglomerate funktionspezifischer Art“, also Bündelungen von Geld, Macht, Bildung etc., „auch in den Familien kaum noch transferierbar“ (Luhmann 1997: 768) seien und dies mit der Nichtübertragbarkeit von Ungleichheiten von einem System (etwa dem Erziehungssystem) in ein anderes (etwa das Wirtschaftssystem) begründet, dann verfehlt er eindeutig die soziale Wirklichkeit. Jene familiäre Transferierbarkeit von „Vorteilskonglomeraten“, die für Luhmann als Kennzeichen stratifizierter vormoderner Gesellschaften mit der funktionalen Differenzierung heutiger Gesellschaften überholt ist, existiert ganz zweifelsohne, wie die Rekrutierungsmechanismen im Falle der deutschen Wirtschaftselite gezeigt haben.

- Dahrendorf Ralf 1962, Eine neue deutsche Oberschicht? In: Die neue Gesellschaft, 9, S. 18-31.
- Dahrendorf, Ralf 1965, Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, München
- Dreitzel, Hans P. 1962, Elitebegriff und Sozialstruktur. Eine soziologische Begriffsanalyse, Stuttgart
- Eglau, Hans Otto 1980, Erste Garnitur. Die Mächtigen der deutschen Wirtschaft, Düsseldorf
- Hartmann, Michael 1989, Zwischen Stabilität und Abstieg - Juristen als akademische Elite in der Wirtschaft. In: Soziale Welt, 40, S. 437-454
- Hartmann, Michael 1990, Juristen in der Wirtschaft - Eine Elite im Wandel, München
- Hartmann, Michael 1993, Informatiker zwischen Professionalisierung und Proletarisierung. In: Soziale Welt, 44, S. 392-419
- Hartmann, Michael 1995a, Informatiker in der Wirtschaft. Perspektiven eines Berufs, Berlin
- Hartmann, Michael 1995b, Deutsche Topmanager: Klassenspezifischer Habitus als Karrierebasis. In: Soziale Welt, 46, S. 440-468
- Hartmann, Michael, 1996, Topmanager Die Rekrutierung einer Elite, Frankfurt/M.
- Hartmann, Michael, 1997a, Die Rekrutierung von Topmanagern in Europa. Nationale Bildungssysteme und die Reproduktion der Eliten in Deutschland, Frankreich und Großbritannien. In: Archives Européennes de Sociologie, 38, S. 3-37
- Hartmann, Michael, 1997b, Soziale Öffnung oder soziale Schließung. Die deutsche und die französische Wirtschaftselite zwischen 1970 und 1995. In: Zeitschrift für Soziologie, 26, S. 296-311
- Hartmann, Michael, 2000: Kontinuität oder Wandel? Die deutsche Wirtschaftselite zwischen 1970 und 1995, in: Dieter Ziegler (Hg.): Großbürger und Unternehmer. Göttingen, S. 73-92
- Hartmann, Michael, 2001: Klassenspezifischer Habitus oder exklusive Bildungstitel als soziales Selektionskriterium. Die Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft, in: Beate Kraus (Hg.): An der Spitze. Deutsche Eliten im sozialen Wandel. Konstanz, S. 157-215
- Hartmann, Michael und Johannes Kopp 2001: Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft (erscheint in Heft 3/2001 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie)
- Hoffmann-Lange, Ursula 1991: West German Elites: Cartel of Anxiety, Power Elite or Responsive Representatives? in: Ursula Hoffmann-Lange (Ed.): Social and Political Structures in West Germany. From Authoritarianism to Postindustrial Democracy, Boulder, S. 81-104
- Hoffmann-Lange, Ursula 1992: Eliten, Macht und Konflikt, Opladen
- Kraus, Beate 2001: Die Spitzen der Gesellschaft. Theoretische Überlegungen. in: Beate Kraus (Hg.): An der Spitze. Deutsche Eliten im sozialen Wandel. Konstanz, S. 7-62
- Luhmann, Niklas 1973: Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität, Stuttgart
- Luhmann, Niklas 1997: Die Gesellschaft der Gesellschaft, Frankfurt a.M.
- Münkler, Herfried 2000: Werte, Status, Leistung. Über die Probleme der Sozialwissenschaften mit der Definition von Eliten. In: Kursbuch 136: Die neuen Eliten. Berlin, S. 76-88
- Rebenstorf, Hilke 1997a: Integration und Segmentation der Führungsschicht - Stratifikationstheoretische Determinanten, in: Wilhelm Bürklin / Hilke Rebenstorf u. a.: Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen, S. 123-155
- Rebenstorf, Hilke 1997b: Karrieren und Integration - Werdegänge und Common Language. S. 157-199 in: Wilhelm Bürklin / Hilke Rebenstorf u. a.: Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen, S. 157-199
- Scheuch, Erwin / Ute Scheuch 1995: Bürokraten in den Chefetagen. Deutsche Karrieren: Spitzenmanager und Politiker heute, Reinbek
- Schnapp, Kai-Uwe 1997a: Soziale Zusammensetzung von Elite und Bevölkerung - Verteilung von Aufstiegschancen in die Elite im Zeitvergleich, in: Wilhelm Bürklin / Hilke Rebenstorf, u. a.: Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen, S. 69-99
- Schnapp, Kai-Uwe 1997b: Soziodemographische Merkmale der bundesdeutschen Eliten, in: Wilhelm Bürklin / Hilke Rebenstorf, u. a.: Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen, S. 101-121