

Die deutsche Wirtschaftselite im Wandel

Exposé für die Sektionsveranstaltung „Aktuelle wirtschaftssoziologische Forschungen“ der Sektion Wirtschaftssoziologie auf dem 34. Soziologiekongress „Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen“ 2008 in Jena

Saskia Freye
Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln

sf@mpifg.de

Das Papier zeigt, wie sich die Zusammensetzung der deutschen Wirtschaftselite im Verlauf der vergangenen 45 Jahre verändert hat. Diese Veränderungen werden im Kontext mit den jüngeren Entwicklungen des deutschen Kapitalismus (*Auflösung der Deutschland AG*) diskutiert. Grundlage des Papiers bildet eine Datenbank mit den Karriereverläufen der Vorstandsvorsitzenden der jeweils 50 größten Industrieunternehmen zu zehn Zeitpunkten zwischen 1960 und 2005.

In der aktuellen Diskussion um die Veränderungen des deutschen Kapitalismus (*Auflösung der Deutschland AG*) geraten die Manager immer öfter ins Zentrum des Interesses (Beyer 2006b; Höpner 2004; Jackson 2000; Münch/Guenther 2005; Streeck 2006). Bei der Analyse der Rekrutierungsmuster und Zusammensetzung der deutschen Wirtschaftselite kommen jüngste Studien zu keinem eindeutigen Ergebnis. Es ist zum einen umstritten, ob sich die Rekrutierungsmuster des Topmanagements verändert haben. Zum anderen gibt es widersprüchliche Analysen zum Zusammenhang zwischen den Rekrutierungsmustern und dem Wandel der deutschen Wirtschaft.

Martin Höpner findet in seiner Analyse bestimmter Karriere Merkmale der Vorstandsvorsitzenden der vierzig größten börsennotierten Nicht-Finanzunternehmen für die 1990er-Jahre einen Trend zur Vermarktlichung und Professionalisierung (Höpner 2003). Diese veränderten Karrieremuster drücken sich in den von ihm festgestellten sinkenden durchschnittlichen Amtszeiten, der zunehmenden Finanzkompetenz deutscher Vorstandsvorsitzender und dem zunehmenden Anteil von Topmanagern mit beruflicher Tätigkeit in unterschiedlichen Unternehmen aus (Höpner 2003: 126-131). Jürgen Beyer findet in seiner Untersuchung der hundert größten Unternehmen von 2003 einen Zusammenhang

zwischen dem Grad ihrer Verflechtung im Netzwerk der Deutschland AG und den Ausbildungs- und Karrierehintergründen ihrer Vorstandsvorsitzenden (Beyer 2006a). Demzufolge besteht ein positiver Konnex zwischen der Finanzkompetenz der Führungskräfte und dem Grad der Entflechtung des Unternehmens aus dem kennzeichnenden Unternehmensnetzwerk der Deutschland AG (Beyer 2006a: 133).

Andere Autoren heben hingegen die Stabilität der Karrieremuster deutscher Topmanager hervor und weisen die These einer Vermarktlichung oder Professionalisierung zurück. In einer aktuellen Studie vergleicht Hartmann (2006) die Vorstandsvorsitzenden der hundert größten Unternehmen zu drei Zeitpunkten (1970, 1995 und 2004). Während er Veränderungen in der Wirtschaftsordnung durchaus anerkennt, weist er einen Zusammenhang zu einer Veränderung der Rekrutierungsmuster zurück. Dabei hebt er vor allem die von ihm konstatierte weiterhin hohe Bedeutung der Hauskarrieren und die geringe Veränderung der Ausbildungshintergründe hervor. Die „offensichtliche Krise der Deutschland AG“ (Hartmann 2006: 452) lasse sich vielmehr auf ein verändertes Machtverhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern (und ihrer Vertreter) zugunsten der letzten Gruppe zurückführen.

Unter Rückgriff auf mehrere, nicht eigens durchgeführter Studien betonen auch Markus Pohlmann sowie Hans-Joachim Gergs und Rudi Schmidt die stabilen Rekrutierungsmuster der Manager. Zwar erkennen sie Hinweise für einen Wandel in den Unternehmensstrategien und der Positions- und Aufgabenbeschreibung der Manager in der deutschen Wirtschaft. Dem Generationenkonzept Mannheims folgend führen sie diese Neuausrichtung auf die unterschiedliche generationale Lagerung der Manager, die in den Unternehmen nun die Führung übernehmen, zurück (Gergs/Schmidt 2002; Pohlmann 2003).

Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Beurteilungen untersucht das Papier Veränderungen in der Zusammensetzung und den Rekrutierungsmustern der deutschen Wirtschaftselite. Die Grundlage dafür bildet eine Datenbank, in der die Karriereverläufe der Vorstandsvorsitzenden der jeweils 50 größten Industrieunternehmen zu zehn Zeitpunkten zwischen 1960 und 2005 erfasst sind. Erstmals können die Karrieremuster der Topmanager in Deutschland über einen Zeitraum von 45 Jahren analysiert werden.

Untersucht werden zunächst einige Karrieremerkmale, die im internationalen Vergleich als typisch für deutsche Manager gelten. Auf den ersten Blick scheinen sich die Karriereverläufe der Manager durch hohe Kontinuität auszuzeichnen. Eine differenziertere Analyse der Karrieren deutet hingegen auf substantielle Veränderungen ab den späten 1980er/frühen

1990er Jahren hin. Auf diese Ergebnisse aufbauend wird argumentiert, dass die veränderte Zusammensetzung der deutschen Wirtschaftselite in einem engen Zusammenhang mit den Entwicklungen steht, die als Auflösung der Deutschland AG beschrieben werden. Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse der Studie auch für die vergleichende Kapitalismusforschung und die Diskussion um die Zukunftsfähigkeit der spezifischen Merkmale des deutschen Kapitalismus von Interesse.

Beyer, Jürgen, 2006a: *Pfadabhängigkeit. Über institutionelle Kontinuität, anfällige Stabilität und fundamentalen Wandel*. Frankfurt: Campus.

Beyer, Jürgen, 2006b: Vom Netzwerk zum Markt? Zur Kontrolle der Managementelite in Deutschland. In: Herfried Münkler/Grit Straßenberger/Matthias Bohlender (Hrsg.), *Deutschlands Eliten im Wandel*. Frankfurt: Campus, 177-198.

Gergs, Hans-Joachim/Rudi Schmidt, 2002: Generationswechsel im Management ost- und westdeutscher Unternehmen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54, 553-578.

Hartmann, Michael, 2006: Vermarktlichung der Elitenrekrutierung? Das Beispiel der Topmanager. In: Herfried Münkler/Grit Straßenberger/Matthias Bohlender (Hrsg.), *Deutschlands Eliten im Wandel*. Frankfurt: Campus, 430-454.

Höpner, Martin, 2003: *Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland*. Frankfurt/Main: Campus.

Höpner, Martin, 2004: Was bewegt die Führungskräfte? Von der Agency-Theorie zur Soziologie des Managements. In: *Soziale Welt* 55, 263-282.

Jackson, Gregory, 2000: Comparative Corporate Governance: Sociological Perspectives. In: John Parkinson/Andrew Gamble/Gavin Kelly (Hrsg.), *The Political Economy of the Company*. Oxford: Hart, 265-287.

Münch, Richard/Tina Guenther, 2005: Der Markt in der Organisation. Von der Hegemonie der Fachspezialisten zur Hegemonie des Finanzmanagements. In: Paul Windolf (Hrsg.), *Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 394-417.

Pohlmann, Markus, 2003: Der Generationswechsel und die neue "Weltklasse" des Managements. Anmerkungen zum Zusammenhang von demographischem und gesellschaftlichem Wandel. In: *ISO-Mitteilungen*, 50-64.

Streeck, Wolfgang, 2006: Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte. In: Herfried Münkler/Grit Straßenberger/Matthias Bohlender (Hrsg.), *Deutschlands Eliten im Wandel*. Frankfurt: Campus, 149-175.