



Im Vorstand zählt noch immer der Stallgeruch

Im Vorstand zählt noch immer der Stallgeruch



Quereinsteiger sind in Vorstandsetagen selten – Jus, ein wirtschafts- oder naturwissenschaftliches Studium ist dafür empfehlenswert.

Foto: istock

Trotz steigender Bildung prägt die soziale Herkunft die spätere Karriere. In den Vorstandsetagen gibt es seit den 1970er-Jahren kaum soziale Veränderungen, weiß Elitenforscher **Michael Hartmann**.

INTERVIEW: Gudrun Ostermann

STANDARD: Sie analysieren und vergleichen regelmäßig die Werdegänge von Vorstandsmitgliedern der größten deutschen Unternehmen. Das erste Mal bereits 1970. Gibt es signifikante Veränderungen?

Hartmann: Es ist eine Mischung aus Stabilität und Wandel. Stabil geblieben ist der Anteil der deutschen Vorstandscheffe, die entweder eine Lehre absolviert oder promoviert haben. Ein Viertel hat einen Lehrausbildungsabschluss, bei den Promotionen liegt der Anteil bei rund 44 Prozent. Ebenfalls unverändert: Jeder Zehnte hat nicht studiert. Und es zeigt sich, dass nur im Handel noch immer auch ohne Studium Karriere gemacht werden kann. Bei den Studienabschlüssen gibt es aber Veränderungen. Seit Mitte der 90er-Jahre nimmt der Anteil der Juristen in den Chefetagen drastisch ab, dafür der Anteil der Wirtschaftswissenschaftler kontinuierlich zu. Mittlerweile hat knapp die Hälfte der Vorstandsmitglieder mit Hochschulabschluss ein wirtschaftswissenschaftliches Studium absolviert. Der Anteil der Juristen liegt nur bei zehn Prozent. Juristen machen heute nicht mehr die Karriere wie noch vor 20 Jahren. Ein Grund dafür liegt darin, dass die Rechtsabteilungen in den Unternehmen nicht mehr den Stellenwert haben, den sie früher hatten, und ein anderer liegt darin, dass in den Personalabteilungen heute weit weniger Juristen in

Toppositionen sind als früher, weil eben die HR-Abteilungen nicht mehr nur Verwalter sind.

STANDARD: Und wie schaut es mit Quereinsteigern aus? Von Unternehmensseite hört man oft, dass auch diese gefragt seien.

Hartmann: Das höre ich seit vielen Jahren. Nur bestätigen kann ich diesen Trend nicht. Der Anteil jener Hochschulabsolventen in Vorstandsetagen, die kein juristisches, wirtschafts-, ingenieur- oder naturwissenschaftliches Studium haben, liegt gerade einmal bei einem Prozent. Das Gleiche gilt übrigens auch für den oft geforderten Anspruch der Interdisziplinarität. Mit einem Lebenslauf, der nicht geradlinig ist, haben Sie es eindeutig schwerer.

STANDARD: Wird sich das durch die Generation Y ändern? Laut Studien ist diese Generation sehr anspruchsvoll und möchte viele verschiedene Dinge ausprobieren.

Hartmann: Ich denke, die Generation Y ist hauptsächlich ein Medienprodukt, und sie wird den Erwartungen nicht gerecht werden. Studien belegen zwar, dass sie sehr anspruchsvoll sind. Nur werden dafür zumeist Studierende, Absolventen oder Personen befragt, die erst kurz im Berufsleben stehen. Wünsche verändern sich aber mit der Dauer des Berufslebens. Und Studierende dieser Generation sind schon jetzt angepasster als vor 20 Jahren. Die Wünsche, die diese Generation hat, lassen sich aber im Berufsleben nur schwer realisieren. Die Ansprüche werden sich bei Spitzenkarrieren überwiegend in Luft auflösen.

STANDARD: Und wie verläuft eine Karriere in die Vorstandsebene?

Hartmann: Auffällig ist, dass in den vergangenen 20 Jahren der Anteil der Hauskarrieren – also jener Vorstandscheffe, die spätestens im vierten Jahr ihrer Berufstätigkeit in das Unternehmen kamen, dem sie nun vorstehen – rückläufig sind. Gleichzeitig haben aber Branchenkarrieren, also solche, die das Unternehmen, aber nicht die Branche gewechselt haben, deutlich zugenommen. Interbranchenkarrieren, die man ja auch von der Generation Y verstärkt erwartet, sind über Jahrzehnte hinweg stabil.

STANDARD: Gibt es Veränderungen hinsichtlich der sozialen Herkunft der Vorstandsmitglieder?

Hartmann: Bürger- und Großbürgerkinder dominieren die Vorstandsebene. Vier von fünf Vor-

standscheffe kommen aus diesem sozialen Umfeld. Da hat sich im Laufe der Zeit wenig geändert. Deutlich mehr soziale Aufsteiger gibt es aber in öffentlichen Unternehmen. Aber die deutschen Vorstandsetagen sind internationaler geworden. Immerhin stammen mittlerweile rund 15 Prozent nicht aus Deutschland. Vor 20 Jahren lag dieser Anteil noch bei zwei Prozent.

STANDARD: Wird sich hier in Zukunft etwas verändern?

Hartmann: Bezüglich der sozialen Herkunft, denke ich, wird sich auch in Zukunft wenig ändern. Ein Hochschulabschluss ist in jedem Fall die unerlässliche Mindestvoraussetzung. Auch dass mehr Frauen in Unternehmensvorständen sind, wird nur langsam bemerkbar sein. Hier ist die soziale Rekrutierung noch strenger. Denn wenn jemand ein Manko hat – und hier gehört Frausein noch dazu –, dann muss diese Person bei den anderen Kriterien viel stärker der Norm entsprechen.



Organisationssoziologe Michael Hartmann (TU Darmstadt).

Foto: HO

MICHAEL HARTMANN ist Professor i. R. für Soziologie mit den Schwerpunkten Elitesoziologie, Industrie- und Betriebssoziologie sowie Organisationssoziologie an der Technischen Universität Darmstadt.

Vom 23. bis 24. April findet im Franziskanerkloster in Wien das erste Globart Business Summit statt. Als Keynotespeaker wird neben Michael Hartmann u. a. auch der Wirtschaftswissenschaftler Stephan A. Jansen erwartet.

www.globart.at