

Wir hören täglich, alle müssen den Gürtel enger schnallen. Wirklich alle? Zumindest über die Existenzsicherung der Topmanager müssen wir uns keine Sorgen machen: Die Gehälter von Vorständen deutscher Unternehmen sind im Jahr 2006/07 deutlich gestiegen.

Laut einer Untersuchung von der Management-Beratung Kienbaum verdient ein Vorstandsmitglied im Schnitt 17,5% mehr als im Vorjahr. Die Vorstände der DAX-Unternehmen kamen dabei besonders gut weg: Ihre Bezüge stiegen um durchschnittlich 23,3%. Bereits in den beiden Vorjahren waren die Vorstandsgesamtbezüge um 14,8% bzw. um 9,1% angehoben worden.

Plus 17,5 Prozent Einkommen

Grund für diesen Anstieg sei laut Kienbaum die gute Konjunkturlage, die die sog. variablen Gehaltsbestandteile in die Höhe steigen lässt: So konnte sich Porsche-Chef Wendelin Wiedeking über 40 bis 60 Millionen Euro freuen. Siemens-Boss Peter Löscher erhielt immerhin über 4 Millionen.

Gleiches gilt für Arbeitnehmer leider nicht. Fordern sie ihren gerechten Anteil am Wirtschaftsaufschwung, zeigen sich die Arbeitgeber knausrig. Man stelle sich einmal den Aufschrei von Ökonomen, Politikern und Arbeitgebern vor, wenn Gewerkschaften ein zweistelliges Plus bei den Lohnrunden fordern. Hochlohnland — das ist anscheinend nur schlecht, wenn es um Arbeitnehmer geht!

„Zum Manager wird man geboren“

„Wer ist die heutige Elite? Sind das wirklich die Besten? Wie ist das mit der Chancengerechtigkeit und dem Zugang zur Elite?“ Diesen Fragen ist die Beratungsfirma LAB in einer aktuellen Studie nachgegangen. Das Ergebnis ist erschreckend: Nicht unbedingt Leistung entscheidet über den Aufstieg in die Wirtschafts„elite“, sondern die soziale Herkunft und der Kontakt zu den „richtigen“ Leuten.

Soziale Herkunft und Beziehungen ausschlaggebend

2/3 der befragten deutschen Führungskräfte bestätigten, dass bei Beförderungsentscheidungen die Zugehörigkeit zu Netzwerken eine große Rolle spielen. Ganze 40% der 259 Befragten glauben sogar, dass der Zugang zur Wirtschaftselite nicht allen offen stehe. „Die fachlichen Fähigkeiten reichen für eine berufliche Karriere bis zur Spitzenposition nicht aus.

Vielmehr benötigt man dazu entsprechende Beziehungen und Kontakte zu einflussreichen Personen in Unternehmen“, die vor allem reiche und angesehene Familien hätten, so ein Befragter.

Spezielle Auswahlkriterien

Dass die soziale Herkunft den Zugang zu Elitenpositionen bestimmt, hat Michael Hartmann, Professor für Soziologie, bereits vor der Studie gewusst: „Zum Manager wird man geboren. Vier von fünf Managern der 100 größten Unternehmen stammen aus den oberen drei Prozent der Bevölkerung.“ Ausschlaggebend bei der Auswahl von Führungskräften sei vor allem die „soziale Ähnlichkeit“. Verinnerlichte informelle Regeln wie die „richtige“ Kleidung oder das „richtige“ Benehmen würden signalisieren: „Ich bin einer von Euch.“ Bewerber mit dem „gleichen Stallgeruch“ hätten demnach wesentlich größere Chancen als

soziale „Seiteneinsteiger“ wie Arbeiterkinder.

Wirtschaftselite am undurchlässigsten

Der Zugang zur Wirtschafts„elite“ bleibt damit für weite Bevölkerungsteile verschlossen. Im Vergleich zur Elite der Politik, Justiz oder Wissenschaft gilt die Wirtschaftselite sogar als am wenigsten durchlässig. Ebenfalls auffällig ist der geringe Frauenanteil bei Führungspositionen in der Wirtschaft. So waren nur 7,7% der Teilnehmer der LAB-Studie weiblich, die restlichen 92,3% männlich.

Gefahr: Abschottung von der Gesamtgesellschaft

Als Konsequenz der sozialen Geschlossenheit führt ein Befragter an, dass die Verwurzelung der Wirtschaftselite in der Gesamtgesellschaft fehle. Diese soziale Abschottung beginnt bereits oft im

frühen Kindesalter, wenn die Kinder nicht auf staatliche, sondern auf private Schulen und Universitäten geschickt werden. Immerhin 66% der Befragten würden das am liebsten tun.

Was ist die „Elite“ nun? Ein Befragter urteilt resigniert: „Die Elite ist ein kleiner elitärer ‚Haufen‘, der die wirtschaftlichen Fäden in der Hand hält. ‚Normalbürger‘, auch wenn diese hervorragend ausgebildet sind, werden in diesen Kreis nicht eingelassen.“

3. In meinem konkreten beruflichen Umfeld spielt bei Beförderungsentscheidungen die Zugehörigkeit zu bestimmten Netzwerken („Machteliten“) eine Rolle.

