

Karl Ulrich Mayer

Abschied von den Eliten*

(Akademievorlesung am 20. Januar 2005)

In meinem Beitrag befasse ich mich mit zwei miteinander verknüpften Fragen: Erstens, wie werden in Deutschland Eliten gebildet? Und zweitens, welche Bedeutung besitzen Bildungsinstitutionen und Bildungsprozesse für die Elitenformation? Die Antworten auf beide Fragen münden in Überlegungen, ob wir in Deutschland überhaupt noch Eliten haben und was gegebenenfalls an deren Stelle getreten ist.

Mit dem Wechsel von der Bonner zur Berliner Republik wird ferner ein Wandel von Eliten konstatiert, der für alle gesellschaftlichen Führungsgruppen eine neue Qualität der Medienpräsenz und Medienabhängigkeit beobachtet (vgl. Münkler 2002). Das „Modell Christiansen“ entfaltet neue Filter im Hinblick auf das Fähigkeitsprofil und die Auswahl von Eliten. Damit verschränkt zeichnet sich eine neue Form politischer Willensbildung ab. An die Stelle von Partei-, Parlaments- und Ministerialinitiativen schieben sich publikumswirksame Kommissionen (Hartz-Kommission, Nationale Ethikkommission) und enge vom Kanzleramt gesteuerte Zirkel (vgl. Agenda 2010, Innovationskreise).

Zunehmend beschleunigt haben sich auch neue Projekte der Elitenformation als Institutionalisierung von Elitenbildung in der Gestalt von privaten Hochschulen (Witten-Herdecke, Zeppelin-Universität Friedrichshafen, International University Bremen und private business schools), die von der Privatwirtschaft nicht zuletzt deshalb finanziert oder ko-finanziert werden, weil den öffentlichen Hochschulen eine hinreichende elitenbildende Kraft abgesprochen wird. Mit den Plänen für öffentliche Elitehochschulen wird dieses Projekt gesellschaftlich verallgemeinert und hoffähig gemacht. Die dafür auch mobilisierten brain drain Argumente gehen von einem verschärften internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe aus. Neue transnationale Eliten

* Der Beitrag ist bereits erschienen in *Deutschlands Eliten im Wandel*, hrsg. von Herfried Münkler, Grit Straßenberger und Matthias Bohlender, Frankfurt/New York: Campus Verlag 2006 und wird hier unverändert, d. h. auch nach den neuen Rechtschreibregeln abgedruckt. Wir danken dem Campus Verlag für die freundliche Genehmigung.

suchen (vergeblich) ihre deutschen Anwärter und vormals rein deutsch besetzte Führungspositionen werden vermehrt international rekrutiert.

Es gibt auch eine wiederaufgeflamte Diskussion um eine zu hohe soziale Geschlossenheit von Eliten als Verletzung von Chancengleichheitsnormen oder Demokratiegefährdung. Vermutet wird eine Entwicklung von sozial exklusiven Eliten bis zu den 1960er Jahren, eine anschließende Öffnung auf Grund der Bildungsexpansion und neuerliche Schließungstendenzen (vgl. Hartmann 2002).

Auf eine ganz andere Weise setzte die Wiedervereinigung das Elitenthema auf die Tagesordnung. Auf einen Schlag wurde eine gesellschaftliche Elite abgesetzt und partiell durch einen Elitentransfer aus dem Westen ersetzt. Daraus ergab sich eine im Vergleich zu den anderen postsozialistischen Staaten Osteuropas einzigartige Elitenkonstellation, die auf eine dreifache Weise zu Legitimitätseinbußen führte. Zum einen formierte sich die abgesetzte Elite zur Daueropposition in der PDS, zum zweiten erreichten die Eliteemigranten aus dem Westen nicht das volle Legitimitätseinverständnis der ostdeutschen Bevölkerung und zum dritten stand der Elitenimport unter dem Verdacht der zweiten und dritten Wahl, also der Wahrnehmung als „Nicht“-Elite (vgl. Best/Edinger 2003; Hornbostel 2000; Szelenyi/Glass 2003).

Beide Umbrüche, die Wiedervereinigung und die Ablösung des Modells Deutschland, erforderten und erfordern möglicherweise im Gegensatz zu ruhigeren Zeiten im gesellschaftlichen Gleichgewicht wirkliche Eliten im Vergleich zu bloßen Führungsgruppen. Brauchen wir Eliten nur in solchen Zeiten oder immer?

Ich möchte mich in vier Schritten meinem Thema nähern. Erstens werde ich verschiedene Bedeutungsdimensionen von Elitenzugehörigkeit, Elitenfunktion und Elitenqualifikation an Hand exemplarischer Einzelfälle als historisch-empirische Bezugspunkte illustrieren. Zweitens ist begrifflich und theoretisch aus der Sicht der Soziologie zu klären, in welchem Spezialfall der Gesellschaftsstruktur Eliten überhaupt eine zentrale Bedeutung zukommen kann. Nach Sichtung der empirischen Evidenz von Positionseliten und deren Bildung werde ich schließlich einige Überlegungen zu Alternativen zu Eliten anstellen.

I Eliten: ein Rückblick

Als der Theologe Dietrich Bonhoeffer 1943 wegen seines Widerstandes gegen den Nationalsozialismus in das Militärgefängnis Tegel eingeliefert wurde, war sein Großonkel Paul von Hase als Berliner Stadtkommandant zugleich Kommandant dieses Gefängnisses. Paul von Hase wurde nach dem 20. Juli in Plötzensee hingerichtet. Dietrich Bonhoeffers Vater, Karl-Friedrich von Bonhoeffer, war Leiter der psychiatrischen und neurologischen Abteilung der Charité. Seine Schwester Christine war mit Hans von Dohnanyi, dem Mitarbeiter des Abwehrchefs Wilhelm Canaris verheiratet. Sie sind die Eltern von Christoph von Dohnanyi, dem Dirigenten, und Klaus von Dohnanyi, dem späteren Forschungsminister und Hamburger Bürgermeister.

Seine Schwester Sabine heiratete den späteren Bundesverfassungsrichter Gerhard Leibholz. Sein Bruder Klaus, der wie der Bruder Rüdiger später von der SS umgebracht wurde, heiratete eine Tochter des Historikers Hans Delbrück. Sein Bruder Karl-Friedrich und sein Neffe Friedrich von Bonhoeffer, waren Kaiser-Wilhelm- bzw. Max-Planck-Direktoren (vgl. Bethge 1988). Über die beruflichen Leistungen von Einzelpersonen hinaus verweist Elite hier auf die Bildungskraft und den Rückhalt in Familien und eng verflochtenen sozialen Netzwerken, die den Widerstand gegen ein totalitäres Regime denkbar und auch organisierbar machten.

In den sechziger und siebziger Jahren der jungen Bundesrepublik treffen wir auf eine ähnliche Konstellation, die unter dem Namen „protestantische Mafia“ parteienübergreifend auf die Geschichte der Gesellschaft wesentlichen Einfluss nahm. Zu ihr zählen Georg Picht, der die erste deutsche Bildungskatastrophe ausrief, die Familie von Weizsäcker (1993) und auch Hellmut Becker (vgl. Becker/Zimmer 1993; Becker/Hager 1992), der Gründer des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, sowie Ludwig Raiser, der erste Vorsitzende des Wissenschaftsrates und Vorsitzende der Synode der Evangelischen Kirche. Zu ihr zählten wohl auch Marion Gräfin Dönhoff und Inge Aicher-Scholl. Neben den Erfahrungen des Nationalsozialismus (die häufiger als innere Emigration denn als offener Widerstand zum Ausdruck kamen) und der Ablehnung der Adenauerschen Restaurationsphase waren es die familiären Vernetzungen der Elterngeneration, die für diese Elitenformation konstitutiv war. Es wird zuverlässig überliefert, dass – als in den siebziger Jahren der Physiker und Philosoph Carl Friedrich von Weizsäcker im Gespräch für das Amt des Bundespräsidenten war – er einen Anruf von seiner Mutter erhielt, die ihn ernst darauf hinwies, dieses Amt sei doch für seinen jüngeren Bruder Richard vorgesehen. Unabhängig davon, ob diese Geschichte nun wahr oder nur – nämlich von Carl Friedrich von Weizsäcker selbst – „ben trovato“ gut erfunden ist, so verweist sie doch nicht nur auf spezifische Formen der Elitenrekrutierung, sondern auch auf funktionierende enge, teilweise über Familien laufende Verflechtungen zwischen Wirtschaft (Richard von Weizsäcker war Syndikus bei der Firma Boehringer), Politik, Wissenschaft und Kultur, die sich eben nicht erst aus den Aufgaben in Spitzenpositionen ableiten, sondern diesen bereits vorgelagert waren, sie unterstützten, legitimierten und absicherten.

In diese Phase der Nachkriegszeit gehört auch der junge Ralf Dahrendorf (1962), der zu Beginn der sechziger Jahre die Tübinger Elitestudien von Wolfgang Zapf (1965) angeregt und mit der Kategorie des „Kartells der Angst“ die innere Verfasstheit der deutschen Nachkriegseliten auf den Punkt gebracht hat. Er ist selbst auf mehrfache Weise Elitenmitglied geworden: als Parlamentarischer Staatsminister im Auswärtigen Amt, als Mitglied der Europäischen Kommission, als Direktor der London School of Economics und Warden des St. Anthony College in Oxford, als Mitherausgeber der ZEIT und schließlich als Lord und Mitglied des britischen Oberhauses. So international profiliert er als Soziologe ist, wir würden zögern, ihn deshalb schon zur Elite zu zählen, aber als Publizist wohl schon.

Der sozialen Herkunft nach kam Dahrendorf (2002) weder aus der Oberschicht, noch aus der oberen Mittelschicht, sondern aus der „Arbeiteraristokratie“ der Hamburger Sozialdemokratie. Sein Vater war vor der Machtergreifung der Nationalsozialisten Abgeordneter des Reichstages. Nicht so sehr seine soziale Herkunft als solche, sondern seine Verfolgung und die seines Vaters durch die Nationalsozialisten und Kommunisten dürften ihn in seiner Karriere geprägt haben. Unzweifelhaft hat vor allem die eigene Leistung auf der Grundlage einer soliden altphilologischen und philosophischen Bildung und eine akademische Bilderbuchkarriere diesen Elitenzugang befördert. Sein eigentlicher Durchbruch zur Elite stützt sich m. E. aber nicht in erster Linie auf die Spitzenpositionen, die er innehatte, sondern auf seine Fähigkeit, dem Gemeinwesen Bundesrepublik Deutschland als Intellektueller eine Richtung vorzugeben: u. a. durch seine Formel von der „Bildung als Bürgerrecht“, sein Plädoyer für die Anerkennung und Institutionalisierung gesellschaftlicher Konflikte, seine „Erfindung“ des Sozialliberalismus und durch seine öffentliche Debatte mit Rudi Dutschke.

Ein weiteres Beispiel: Im Dezember 2004 konnten wir lesen, dass im Aufsichtsrat der Deutschen Bank Ulrich Cartellieri durch Prof. Paul Kirchhof ersetzt wurde. Der 67-jährige Cartellieri war 34 Jahre bei der Deutschen Bank tätig, darunter 16 Jahre im Vorstand. Er stammt aus dem gehobenen Bürgertum. Sein Großvater und sein Großonkel waren Professoren der Geschichte, sein Vater war Jurist und Staatssekretär im Bundesatomministerium. Hintergrund seines Ausscheidens waren offenbar Meinungsverschiedenheiten über die Neuausrichtung der Geschäftspolitik zwischen Investmentbanking und dem traditionellen Bankgeschäft. Sein Weggang markiert aber vor allem den Abschied vom Kollegialprinzip in den Vorständen der großen deutschen Banken – mit sogar zwei Sprechern früher bei der Deutschen Bank – und dem routinemäßigen Aufrücken vom Vorstand in den Aufsichtsrat. Die besondere Qualifikation von Kirchhof für die Rolle im Aufsichtsrat der Deutschen Bank liegt dagegen wohl nicht in seiner Expertise für das Bankengeschäft und auch nicht in seiner Kompetenz für öffentliches Recht, sondern in seiner Prominenz als Bundesverfassungsrichter und Protagonist radikaler Steuervereinfachungen sowie in seiner konservativen Haltung als folgenreicher Befürworter eines Familienlastenausgleichs (vgl. Gries 2004).¹

¹ Paul Kirchhof ist übrigens auch ein gutes Beispiel für den weitgehend unsichtbaren und wenig beachteten Aufstieg der Katholiken in die deutschen Eliten. Konnte bis zur Nachkriegszeit noch vereinfachend generalisiert werden, dass die deutschen Eliten überwiegend aus dem protestantischen Bürgertum stammen, sind beide Aussagen heute fraglich. Paul Kirchhof, der Sohn eines späteren Bundesrichters, war Stipendiat der Hochbegabtenstiftung Cusanuswerk der Deutschen Bischöfe (wie auch Dieter Grimm, Oskar Lafontaine, Hans Tietmeyer, Wolfgang Zapf, Rudolf Hickel, Theodor Berchem, Heinz Riesenhuber, Norbert Lammert, Volker Hassemer). Nicht zuletzt unter den Wissenschaftseliten haben sich Katholiken weit vorgeschoben, wie z. B. Dieter Simon, Hans Zacher, Hubert Markl, Wolfgang Frühwald.

Diese Beispiele illustrieren einerseits Bedeutungsvarianten des Elitebegriffs und andererseits den großen Kontrast, der noch die Nachkriegszeit von der gegenwärtigen Situation der Bundesrepublik unterscheidet. „Wer regiert Deutschland? Wer zieht die Fäden, lenkt den Meinungsstrom und schultert das gemeine Wohl oder Unwohlsein?“ (Canibol u. a. 2005: S. 61) Unter dieser Einleitung veröffentlichte die Zeitschrift EURO in ihrem Januarheft 2005 das Ergebnis einer Expertenbefragung und Bewertung durch eine Jury aus 35 Mitgliedern, in der aus über 4000 Personen diejenigen Top 300 ausgewählt wurden, die über Macht im Sinne gesellschaftlicher Relevanz verfügen: „[...] das heißt der Möglichkeit, Entscheidungen von öffentlicher Bedeutung zu beeinflussen, in Gang zu setzen oder zu blockieren. [...] Zu den Top 100 zählen 41 Politiker, 32 Unternehmer und Manager und 17 Medienvertreter, aber kein Wissenschaftler, keine Repräsentant des einst hoch geschätzten deutschen Kulturlebens und – mit Paul Spiegel (Zentralrat der Juden in Deutschland) und Kardinal Karl Lehmann – nur noch zwei Bezirksdirektoren der himmlischen Macht“ (ebd.).

Auffällig bei der Durchsicht der Listen ist vor allem die starke Binnendifferenzierung dieser Eliten in die verschiedenen Funktionsbereiche von Politik, Wirtschaft, Medien, Justiz, Kultur und Wissenschaft. Die Regel ist der Aufstieg innerhalb dieser jeweiligen Bereiche, ja sogar häufig innerhalb derselben Organisationen und Unternehmen. Noch gilt, wer bei Siemens etwas wird, wie jetzt Klaus Kleinfeld, hat seine Stationen auch bei Siemens durchlaufen. Dasselbe gilt für Jürgen Schrempp bei Daimler-Chrysler, Werner Wenning bei Bayer und Franz Fehrenbach und die namenlose Gruppe der F1 bei Bosch. Allerdings könnte das letztere Muster schon bald der Vergangenheit anzugehören. Je mehr „mergers und acquisitions“ es gibt, desto geringer sind die Chancen für interne Vakanzketten. Schon jetzt belegen der Wechsel von Bernd Pitschesrieder von BMW zu VW, von Wolfgang Bernhard von Daimler-Chrysler zu VW, Herbert Demel von VW zu FIAT, Hakan Samuelson von Scania zu MAN, Christine Licci von der Citibank zur HypoVereinsbank, dass zwar externe, aber weitgehend immer noch sektoreninterne Rekrutierungen auf den Vorstandsebenen der Wirtschaft eher zunehmen werden. Mit Peter Smits (MAN), Joseph Ackermann, Christine Licci und Hakan Samuelson zeigen sich auch die ersten Vertreter transnationaler Wirtschaftseliten.

Quereinsteiger und Wechsler zwischen den Funktionsbereichen sind selten und deshalb umso auffälliger. Beispiele sind Jürgen Dormann (von Höchst über Aventis zu ABB), Bodo Hombach (nicht ganz freiwillig von der Politik in die Medien), Dagmar Schipanski (von der Wissenschaft in die Politik), Werner Müller (von der Wirtschaft in die Politik und wieder zurück), Lothar Späth (vom baden-württembergischen Ministerpräsidenten zum CEO von Jenoptik), Hans-Olaf Henkel (von der Wirtschaft in die Wissenschaft), Peter Hartz (von der Wirtschaft zu einem kurzen Abstecher in die Politik), Michael Naumann (von den belles lettres in die Kulturpolitik in die Medien), Julian Nida-Rümelin (von der Philosophie in die Kulturpolitik und zurück), Thomas Enders (Rüstungskonzern EADS), der aus der Konrad-Adenauer-Stiftung

und dem Verteidigungsministerium zur DASA kam. Mit Ausnahme von Henkel handelt es sich bei allen diesen Fällen um wiederum besonders „affine“ Bereiche, wie die SPD-nahe Presse bei Hombach, den politiknahen Energiesektor bei Müller, die Rüstungsindustrie bei Enders oder den stark politisch bestimmten Privatisierungsprozess von Jenoptik durch Späth.

Eine Ausnahme für Quereinsteiger zwischen funktionalen Teilbereichen bilden die wenigen Ostdeutschen wie Angela Merkel, Wolfgang Thierse, Manfred Stolpe und Matthias Platzeck (Harald Ringsdorff, Dieter Althaus, Lothar Bisky, Gregor Gysi, Dagmar Schipanski und Marianne Birthler (auf Platz 348)).

Mit partieller Ausnahme der Führungskräfte der Wirtschaft (z. B. die BDI- und BDA-Präsidenten sowie die CEOs von Siemens und DaimlerChrysler) ist es vor allem die Medienpräsenz, die neben dem Spitzenamt den Zugang zu den so ausgewählten Eliten verschafft (Bernd Rürup, Ursula Engelen-Kefer, Hans-Olaf Henkel). Die Weihe erfolgt in der Talkshow von Sabine Christiansen, die selbst mit Rang 37 sehr weit vorne liegt. Jürgen Habermas, der auf Platz 255 rangiert, ist neben Bernd Rürup und Hans-Werner Sinn einer von drei Wissenschaftlern unter den Top 300. Bei ihnen kommt bezeichnenderweise zum wissenschaftlichen Rang die Medienwahrnehmung und -vermittlung hinzu. Auffällig ist, dass alle deutschen Nobelpreisträger einschließlich Christiane Nüsslein-Vollhard fehlen. Dass allerdings Franz-Walter Steinmeier, der damalige Chef des Kanzleramts und zukünftige Außenminister, erst auf Rang 79 geführt wird, zeigt die Probleme einer solchen Liste: medienvermittelte Prominenz zählt mehr als tatsächliche Gestaltungsmacht.

Frauen sind in deutschen Führungspositionen selten anzutreffen. Die EURO-Liste liegt wohl nicht ganz falsch, wenn sie unter den Top 300 nur etwa ein Zehntel Frauen aufführt, darunter sind allein neun Spitzenpolitikerinnen wie Angela Merkel und Claudia Roth als Parteivorsitzende, Heide Simonis als (ehemalige) Ministerpräsidentin sowie die Bundesministerinnen Renate Künast, Ulla Schmidt, Renate Schmidt, Brigitte Zypries, Heidemarie Wiecek-Zeul und Edelgard Bulmahn. Daneben finden wir noch neun Unternehmerinnen (Friede Springer, Johanna und Gabriele Quandt, Liz Mohn, Susanne Klatten, Madeleine Schickedanz, Gloria von Thurn und Taxis, Gabriele Henkel, Ingeborg Herz), aber keine Managerin und nur eine Gewerkschaftsfunktionärin (Ursula Engelen-Kefer). Immerhin haben drei Frauen fast so etwas wie ein Monopol in den politischen Talkshows (Sabine Christiansen, Sandra Maischberger und Maybrit Illner). In den Führungsetagen der 50 größten börsennotierten Unternehmen der Bundesrepublik finden sich etwa 10 Prozent Frauen, bei den 87 größten Industriekapitalgesellschaften stellen Frauen ein Prozent der Vorstandsmitglieder (Holst 2005: S. 49).

II Soziologische Strukturbedingungen von Eliten

Haben wir überhaupt eine Elite in Deutschland? Natürlich will ich nicht bestreiten, dass es auch in Deutschland einige hundert bis einige tausend Personen gibt, die auf Grund von zumindest zwei der folgenden Merkmale als Mitglied der Elite oder Eliten bezeichnet werden können: der formalen Leitungsposition, der Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit, sowie ihres Markt- und Medienwertes. Sofern diese Personen aber austauschbar sind, ohne dass sich an der Entwicklungsrichtung der Gesellschaft oder ihrer Teilbereiche etwas ändert, mag die Anwendung einer besonderen Kategorie alltagssprachlich nützlich sein, ist aber darüber hinaus von geringem Erkenntniswert.²

Aus einer soziologischen Sichtweise möchte ich drei Kriterien vorschlagen, die es einzeln, aber vor allem in Verbindung miteinander meines Erachtens zwingend machen würden, von der Existenz von Eliten in einem mehr als alltagssprachlichen Sinne zu sprechen. Zwei dieser Kriterien beziehen sich auf die Bedingungen der Möglichkeit von Elitehandeln. Das dritte Kriterium fragt nach der Beobachtbarkeit von Folgen der Existenz von Eliten (Giddens 1994: S. 170–174).

Das erste Kriterium nimmt den Modus der *Rekrutierung* in den Blick. Eliten können sich dann formieren, wenn es Gemeinsamkeiten der familiären und sozialen Herkunft, sozialer Verkehrskreise, biografischer Gemeinschaften und Vorerfahrungen gibt, die sowohl spezifische gemeinsame Orientierungen als auch soziales und kulturelles Kapital stiften. Auf dieser Grundlage ergeben sich Rekrutierungspools und Vertrauensressourcen, die gleichgerichtetes Handeln und Gestalten ermöglichen. Für einige Vorstände deutscher Großunternehmen sollen früher der Generalstab der Wehrmacht, so z. B. Egon Overbeck (Mannesmann), Kurt Lotz (VW), Berthold Gamer (AEG), und jetzt die gemeinsame Herkunft aus Unternehmensberatungen wie McKinsey (Herbert Henzler, Klaus Zumwinkel) oder Alumni von St. Gallen (Josef Ackermann, Deutsche Bank; Paul Achleitner, Allianz) und für die Bonner Ministerialbürokratie die katholischen Verbindungen KV (Kartellverband katholischer deutscher Studentenvereine) und CV (Cartellverband der katholischen deutschen Studentenverbindungen) einmal eine solche Rolle gespielt haben oder spielen. Für die Grünen Landes- und Bundsparlamentarier mag die Friedens- und Umwelt-

² Zudem muss die Fähigkeit, eine bestimmte Position zu erringen, getrennt werden von der Fähigkeit, die mit einer solchen Position verknüpften Aufgaben auch selbst zu definieren und auszufüllen. Dies ist die von Ichheiser (1930) getroffene Unterscheidung von Erfolgstitchtigkeit und Leistungstitchtigkeit. Weil ferner nicht nur persönliche Leistung, sondern auch vielfältige andere Auswahlkriterien von Bedeutung sind wie z. B. Loyalität in Großunternehmen und Kölner „Klüngeln“ (Scheuch/Scheuch 1995 und 1992) oder landsmannschaftlicher Proporz in Parteien, und weil Elitepositionen mit Stäben von Zuarbeitern und public relations-Büros verknüpft sind, darf aus der sichtbaren Zugehörigkeit nicht ohne weiteres auf meritokratische Zuweisung durch Leistung zurückgeschlossen werden. Dies wäre ein funktionalistischer Fehlschluss.

bewegung eine ähnliche Funktion erfüllen. Man kann sich dieses Kriterium auch als ein Kontinuum vorstellen, als dessen Minimum ein klar abgrenzbarer Rekrutierungspool existiert. Nehmen wir an, alle Staatssekretäre und Minister seien einmal persönliche Referenten eines Ministers oder Fraktionsgeschäftsführers gewesen (wie Hans-Dietrich Genscher, Rüdiger Pfahls und Klaus Kinkel und zunehmend in der Regierung Kohl). Auf einer zweiten Stufe würde die Mobilisierbarkeit persönlicher Netzwerke (wie bei manchen studentischen Korporationen und Studienstiftungen) hinzukommen. Und als Maximum käme die Gemeinsamkeit von Werten und Zielen hinzu (wie bei der „protestantischen Mafia“). Für die deutschen Eliten ist die Juristeneigenschaft als konservative und staatsnahe Gesinnung als eine solche verbindende Mentalität beschrieben worden (vgl. Dahrendorf 1962).

Neuere Untersuchungen von Michael Hartmann (in diesem Band) und Karsten Fischer (in diesem Band) haben einen massiven Verfall des Juristenmonopols belegt. So ist der Anteil der Juristen unter den Vorstandsvorsitzenden der 100 größten deutschen Unternehmen in den letzten 35 Jahren von 32 auf 12 Prozent zurückgegangen, unter den Großbankvorständen von 75 auf 25 Prozent. Selbst unter den Ministerialbeamten lässt sich diese Tendenz, wenn auch viel abgeschwächer, beobachten. Fischer spricht von einem Rückgang von 1954 bis 1998 von 74 auf 64 Prozent.

Das zweite Kriterium fokussiert auf den Grad der *Vernetzung und Integration* zwischen den Führungspositionen in verschiedenen funktionalen Teilbereichen. Es zeichnet funktionale Positionseliten aus, dass sie ihre Bereiche nicht nur nach innen leiten, sondern auch nach außen vertreten und in dieser Eigenschaft routinemäßig mit anderen Leitungskadern zusammentreffen. Man trifft sich beim Neujahrsempfang des Bundespräsidenten, bei Staatsempfängen, beim Bundespresseball, im Flugzeug des Bundeskanzlers, wenn er China besucht, bei den Bayreuther und Salzburger Festspielen und vielen anderen Anlässen. Diese lockeren Verbindungen schaffen aber vermutlich kaum die Voraussetzung für gemeinsames Handeln und starke wechselseitige Beeinflussung. Dazu bedarf es sehr viel engerer Verknüpfungen zwischen den verschiedenen Bereichen durch Mobilität und Mehrfachpositionen, wie es für die Vereinigten Staaten in dem C.W. Mills'schen Modell der *power elite* zwischen Wirtschaft, Politik und Militär unterstellt wurde (vgl. Mill 1956). Am nächsten kommt dem im deutschen Fall die wirtschaftliche Teilelite in der Form von *interlocking directorships* (vgl. Ziegler 1984; Höpner 2003; 2004) und dem bis vor kurzem dominanten Modell des deutschen Bankenskapitalismus (vgl. Windolf/Beyer 1995). Es gibt in Deutschland kein Äquivalent für die Zirkulation zwischen Industrie und Politik wie in den USA oder für das Hereinholen von in den Grandes Ecoles ausgebildeten staatlichen Spitzenbeamten in die Vorstände französischer Privatunternehmen (vgl. Joly 1998).

Beide dieser Kriterien gelten nach meiner Einschätzung für die Bundesrepublik nicht oder in einem zunehmend geringeren Maße. Ich sehe keine hochselektiven Rekrutierungspools im sozialen Vorfeld oder Gruppen mit hoher Prägekraft, die ihren Kindern oder Mitgliedern den Weg in Elitepositionen nicht nur erleichtern, sondern

öffnen würden. Ich sehe auch keine über das Alltagsgeschäft der Lobbys hinausreichende wirksame Elitenintegration. In diesem Sinne gibt es also keine deutschen Eliten. Was es aber davon unabhängig geben könnte, wäre ein weitreichender Elitenkonsens über die wünschenswerte Entwicklungsrichtung der Gesellschaft. Die Herzog'sche „Ruck“-Rede und die Schrödersche Agenda 2010 markieren einen solchen relativ weitgehenden Konsens in der Wirtschafts- und Sozialpolitik, der allerdings in den Kirchen, zum Teil in den Medien, in den Gewerkschaften und seit neuestem sogar im Sachverständigenrat auf seine Grenzen stößt. Bis vor ganz kurzem schien es auch so, als ob ein solcher Elitenkonsens nach langen Jahrzehnten auch in der Hochschul- und Schulpolitik möglich wäre.

Das dritte Kriterium zielt auf die Differenz von Person und Position und erfordert ein Gedankenexperiment. Selbst wenn Eliten weder durch Rekrutierung geschlossen, noch durch Vernetzung integriert wären, müsste man wohl von *Elitebildung* im Sinne der Formation von Eliten dann sprechen, wenn der Wechsel von Personen in gegebenen Führungspositionen erhebliche Konsequenzen hat, also wenn jemand in erheblichem Ausmaß kraft seiner personellen Fähigkeiten und nicht nur kraft seiner institutionellen Leitungsposition und Binnenvernetzung handeln kann. Für den Soziologen ist eine solche Vorstellung eher unbequem und systemwidrig, weil das vom Fach normalerweise unterstellte Kausalverhältnis zwischen Person und Sozialstruktur umgedreht wird.³ In Max Webers Kategorie des „charismatischen Führers“ ist uns diese Residualkategorie ebenso vertraut wie verdächtig (vgl. Mommsen 1974). Ein guter Lackmustest für dieses Kriterium ist vielleicht auch, ob Personen ihr Charisma und ihren Einfluss behalten, nachdem sie aus ihren Ämtern ausgeschieden sind (Helmut Schmidt, Richard von Weizsäcker und Roman Herzog im Gegensatz zu Walter Scheel und Helmut Kohl).

Meine These ist, dass auch im Hinblick auf dieses Kriterium von deutschen Eliten kaum die Rede sein kann. Ich vermute einen historischen Wandel, der aus einer solchen Elitegesellschaft im engeren Sinne eine bloße Führungskräftegesellschaft gemacht hat. Als Belege nenne ich einige Wechsel aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen:

- Graf Baudissin und Ulrich de Maiziere zu Wolfgang Schneiderhahn als Generalinspektoren der Bundeswehr;
- Otto Brenner zu Michael Sommer als Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes;
- Willy Bleicher zu Jürgen Peters als Vorsitzender der IG Metall;
- Hans L. Merkle zu Franz Fehrenbach als Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH;

³ Rose Laub Coser (1966) hat in ihrem Aufsatz über „role distance“ Elitepositionen so definiert, dass ihre Inhaber im Gegensatz zu allen anderen gesellschaftlichen Positionen die Positionsnormen und Rollenerwartungen selbst definieren.

- Werner Maihofer zu Klaus Kinkel als Bundesinnenminister⁴;
- Henri Nannen zu Thomas Osterkorn als Chefredakteur des STERN;
- Von Freiherr von Heeremann zu Gerd Sonnleitner als Vorsitzender des Deutschen Bauernverbandes;
- Hermann-Josef Abs und Alfred Herrhausen zu Joseph Ackermann als Sprecher der Deutschen Bank;
- Richard von Weizsäcker zu Horst Köhler als Bundespräsident;
- Egidius Braun und Gerhard Mayer-Vorfelder zu Theo Zwanziger als Präsident des Deutschen Fußballbundes;
- Friedrich Merz zu Ronald Pofalla als wirtschafts- und finanzpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion;
- Horst Seehofer zu Wolfgang Zöllner als gesundheitspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion;
- Lothar Späth und selbst Erwin Teufel zu Günther Oettinger (eben statt Annette Schavan) als Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg.

Diese Liste der Wechsel der Inhaber von Führungspositionen spricht für sich. Wenn der Zweifel an der Existenz so definierter deutscher Eliten im „Normalfall“ gilt, so wäre allerdings zu fragen, ob nicht doch im Sonderfall gesellschaftlicher Umbrüche die personalen Voraussetzungen von Entscheidungsträgern folgenreich zum Tragen kommen. Man müsste also z. B. fragen, ob es kausal zurechenbare Wirkungen dadurch gab, dass z. B. Wolfgang Schäuble und nicht Rudolf Seiters, Günther Krause und nicht Lothar de Maiziere den Einheitsvertrag aushandelten, dass Kurt Biedenkopf, Werner Münch und Jürgen Vogel für die Ministerpräsidentenpositionen als Westimporte zur Verfügung standen im Gegensatz zu den „internen“ Lösungen in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, oder dass Dieter Simon und nicht Jürgen Mittelstrass während der Vereinigungsphase Vorsitzender des Wissenschaftsrates war.

Ich komme zu einem ersten Zwischenfazit und einer Nullhypothese:

Deutschland hat Führungspersonal, das teilweise prominent ist, und Prominenz, die nicht zum Führungspersonal zählt, aber keine Eliten. Weder das Führungspersonal, noch die Prominenz haben aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften gesellschaftsprägende Kraft. Während in der Nachkriegszeit noch die disparaten Folgen der wieder in Ämter gelangten nationalsozialistischen Führungskader und der Widerstandserfahrungen wirksam waren, lässt sich für die 1970er Jahre ein Generationsschub sozialliberaler Politiker, Beamter und Wissenschaftler feststellen. Für das Verständnis der Funktionsweise und Entwicklungsrichtung der gegenwärtigen deutschen Ge-

⁴ Ich gestehe zu, dass Otto Schily nach großbürgerlicher Herkunft und Habitus und seiner Vergangenheit als RAF-Anwalt und Grüner nicht in das Muster passt.

sellschaft sind die Lebensläufe und Vorstellungswelten des Führungspersonals nicht von Belang. Insofern ist Eliteforschung überflüssig, die aktuelle Elitedebatte irreführend und die Selbst- wie Fremdzuschreibung als Eliten illusionär.

Ich bestreite die Annahme, dass Mitglieder des Führungspersonals oder der Prominenz auf persönliche Ressourcen, Werthaltungen und soziale Netzwerke zurückgreifen können, die sich nicht aus ihrem institutionellen Feld und ihrer Positionsteilhabe ableiten. Persönliche Ressourcen und Werthaltungen sind damit nicht folgenreich für die spezifische Art und Weise ihres Handelns und ihrer Entscheidungen. Mit anderen Worten, ich bestreite die Annahme, dass Personen Institutionen steuern und bewegen und behaupte umgekehrt, dass Institutionen ihre Führungskräfte sozialisieren, auslesen, durch sie repräsentiert werden, es aber keinen Mehrwert gibt, der aus der spezifischen Biografie, partikulären Bildungserfahrungen, der sozialen Herkunftsgruppe, dem gesellschaftlichen Umfeld resultiert. Wenn es aber einen solchen Mehrwert nicht gibt, dann lassen sich auch keine spezifischen Motive, Handlungsrichtungen, Handlungsnormen und Gestaltungsansprüche mehr ableiten, welche Elitenhandeln stützen und legitimieren könnten.

Ich konzidiere einige Gegenbeispiele dazu, die sich aus den Gestaltungszumutungen und Gestaltungszwängen bestimmter Positionen unmittelbar ableiten. Dazu zählen mit Sicherheit die Mitglieder des Bundesverfassungsgerichts, der Bundeskanzler und Chef des Bundeskanzleramts, wahrscheinlich nur wenige Kabinettsmitglieder, die Chefredakteure und Herausgeber von BILD, FAZ, Süddeutsche Zeitung und Spiegel (und wenn man Heinz Bude glauben darf, auch Harald Schmidt). Gegen anspruchsvolle Elitemodelle als Realbeschreibungen gegenwärtiger Gesellschaft wäre daher die Vermutung zu prüfen, dass die Steuerung der deutschen Gesellschaft durch funktional und institutionell differenzierte Teilsysteme gekennzeichnet ist, deren Führungskräfte neben ihren immer vorhandenen Interessen auf Selbstprofilierung, Karriere, Prestige und Einkommensentschädigungen vor allem die Vorstellungen ihrer Institutionen verkörpern und vertreten. Sie werden durch lange Binnenkarrieren sozialisiert und ausgelesen und bringen, abgesehen von den meist akademischen Grundvoraussetzungen, nur wenig personal oder sozial Spezifisches ein.

Das Negativbild dieser an Eigeninteressen orientierten Organisationsform ist der Klüngel. Erwin K. Scheuch und Ute Scheuch haben im Detail untersucht, wie vor allem in den Kommunen und Landesparlamenten, aber nicht nur dort, die Besetzung von Macht- und Einflusspositionen sowie die Stiftung von Netzwerken und Seilschaften für persönlichen Statusgewinn, Vorteilsnahme und Bereicherung genutzt werden (vgl. Scheuch/Scheuch 1992). Hier dienen dann die Führungskräfte nicht einmal mehr den Institutionen und Parteien, denen sie qua Amt verpflichtet sein sollten. Und in der Tat lässt sich kaum von Eliten sprechen, wenn man sich die neueren Fälle von Abgeordnetenalimentierung durch Wirtschaftsunternehmen anschaut.

Neben der funktionalen Binnendifferenzierung gesellschaftlicher Teilsysteme scheint eine weitere langfristige gesellschaftliche Entwicklung der Herausbildung von Eliten den Boden abzugraben: der Zerfall „intermediärer Gruppen“ zwischen

Individuen und Familien einerseits und institutionalisierten Funktionsapparaten andererseits. Eliten in dem hier definierten Sinne können dann entstehen und wirksam werden, wenn z. B. sozial verdichtete kirchliche Gemeinden und Gemeinschaften das Vorfeld, die Rekrutierungsbasis und das Publikum christlicher Parteien bilden oder eine sozial integrierte Arbeiterbewegung die Basis für Gewerkschaften und Sozialdemokratie.

III Bildung und Elitenbildung

Eine profilierte Gegenposition zu wichtigen Elementen meiner Nullhypothese hat der Darmstädter Soziologe Michael Hartmann (1996; 2002) in einer Reihe neuerer Veröffentlichungen vertreten. Hartmann spricht vom „Mythos der Leistungseliten“: „Von einer Leistungsgesellschaft [...] kann keine Rede sein. Zwar spielt Leistung bei der Besetzung von Führungspositionen zweifellos eine gewichtige Rolle, von ihr unabhängige und ausschließlich mit der sozialen Herkunft zusammenhängende Persönlichkeitsmerkmale sind jedoch vor allem im zentralen Sektor Wirtschaft, aber auch in den anderen Sektoren ausschlaggebend für den beruflichen Aufstieg. Als Erklärung für dieses Phänomen bleibt letztlich nur die entscheidende Bedeutung, die dem klassenspezifischen Habitus und damit dem familiären Erbe in allen Formen sowie den unmittelbaren familiären Ressourcen bei der Rekrutierung von Eliten zukommt. [...] Die Erwartungen der funktionalistischen Elitetheorie, die soziale Öffnung der deutschen Hochschulen werde zu einer sozialen Öffnung des Zugangs zu den Eliten führen, haben sich dementsprechend ebenfalls nicht erfüllt.“ (Hartmann 2002: S. 151)

Entgegen der These einer Öffnung des Elitenzugangs qua Leistung will Hartmann die fortdauernde oder sich verstärkende Bedeutung der sozialen Herkunft aus einem geschlossenen, prägenden Milieu belegen.

Empirisch sind hier folgende Zusammenhänge zu klären:

1. Welche formalen Bildungsvoraussetzungen sind für den Zugang zu Führungspositionen erforderlich und welchen Wandel können wir im Hinblick auf diese Verknüpfung beobachten? Sind die Positionseliten bildungshomogen oder bildungsheterogen?
2. Welcher Zusammenhang besteht zwischen der sozialen Herkunft und akademischen Bildungsabschlüssen und wie hat er sich verändert?
3. Sind akademische Bildungsabschlüsse hinreichende oder nur notwendige Bedingungen des Zugangs zu Führungspositionen und spielt eine gehobene soziale Herkunft darüber hinaus eine bedeutsame kausale Rolle? Sind Positionseliten sozial offen oder sozial homogen? Sind sie sozial homogen geblieben oder haben sie sich geöffnet?
4. Falls der Zugang zu Führungspositionen sozial hoch selektiv ist, hat dies Konsequenzen für die Elitenintegration und das Elitehandeln?

1 Bildungsvoraussetzungen für den Zugang zu Führungspositionen

Es bedarf kaum empirischer Belege, um plausibel zu machen, dass im Verlauf der Nachkriegszeit der Zugang zu Führungspositionen in allen gesellschaftlichen Sektoren in einem zunehmenden Maße an akademische Abschlüsse gebunden wurde. Dies galt ohnehin schon immer für die administrativen wie juristischen Eliten und selbstredend für die Wissenschaftseliten. Bei den Wirtschaftseliten, d. h. den Vorständen der großen und mittleren Firmen, werden die Lehrabsolventen mit rein internen betrieblichen Karrieren, wie z. B. Rudolf Leiding bei VW, Hilmar Kopper bei der Deutschen Bank und Werner Wenning bei Bayer Leverkusen, immer seltener.⁵ Eine partielle Ausnahme sind Familienbetriebe, aber selbst dort lassen sich Akademisierungstendenzen feststellen, so z. B. im Übergang von Klaus zu Christian Jacobs, soweit nicht ohnehin familienfremde Manager hereingeholt werden. Ein Sonderfall dürfte auch ein Mannheimer Versicherungskonzern sein, der seine Vorstandsmitglieder fast ausschließlich aus Berufsakademieabsolventen rekrutiert.

In der politischen und Gewerkschaftselite war der Anteil mit akademischen Abschlüssen immer geringer als in den anderen Sektoren. Aber auch hier ist mit einem Anstieg zu rechnen, da über die wachsende Zahl an Hochschulabsolventen in der Bevölkerung hinaus eine starke Professionalisierung der Stäbe zu verzeichnen ist. Der ehemalige Bundesaußenminister Fischer mit seiner abgebrochenen Buchhändlerlehre ist eine solitäre Ausnahme, die freilich auch zeigt, dass der Mangel an Bildungspatenten weder einen Mangel an Bildung noch an geistigen Fähigkeiten zu markieren braucht.

In der „Potsdamer Elitestudie“ hatten 90 Prozent der Regierungsmitglieder akademische Abschlüsse, 70 Prozent der Bundestagseliten, 75 Prozent der Funktionsträger in den Landtagen und 72 Prozent der Parteivorstände, mit deutlich höheren Anteilen der Ostdeutschen im Bundestag (Rebenstorf 1997: S. 166/167). In allen Sektoren, außer dem Militär (29 Prozent) und den Gewerkschaften, waren zwischen drei Viertel und vier Fünftel Akademiker. Etwa ein Drittel der Inhaber von ca. 2000 Führungspositionen der Potsdamer Elitestudie waren zu Beginn der 1990er Jahre promoviert, am meisten in der Wirtschaft (50 Prozent) und den Verbänden (49 Prozent), am wenigsten im Militär (11 Prozent) und den Gewerkschaften (6 Prozent).

Joly (1998), der die 536 Vorstandsmitglieder der größten deutschen Konzerne in der Nachkriegszeit untersuchte, belegt für die gesamte Periode 80 Prozent und mehr Vorstandsmitglieder mit Diplom sowie für 1955 49 Prozent, für 1960 46 Prozent

⁵ Jürgen Schrempp absolvierte eine Lehre bei Mercedes, erwarb aber danach ein FH-Ingenieurdiplom. Ein neuer Bayer-Geschäftsführer berichtete mir, dass in den beiden oberen Führungsebenen außer dem Vorstandsvorsitzenden überhaupt nur Akademiker anzutreffen sind, allerdings mit Zuwächsen bei den Betriebs- und Volkswirten zu Lasten der dort immer noch dominanten Naturwissenschaftler.

	Hochschulabsolvent	Promovierte
Politik West	75	21
Politik Ost	79	27
Verwaltung	94	42
Militär	29	11
Medien	73	28
Wirtschaftsunternehmen	80	49
Verbände	79	40
Gewerkschaften	31	6

Tabelle 1
Tätigkeiten, Ausbildungsprofil und Karriereverlauf aller Sektoreneliten
(Spaltenprozent; Jahresdurchschnitte) (Quelle: Rebenstorf 1997: S. 187).

Promovierte mit einem Anstieg bis 1989 auf 68 Prozent. Eine Ausnahme bilden in der Regel die von den Gewerkschaften in die Unternehmen mit Mitbestimmung entsandten Arbeitsdirektoren.

Diese Trends haben sich in den letzten Jahren verstärkt. Unter den Vorstandsvorsitzenden der 100 größten Unternehmen ist der Anteil ohne Studienabschluss von 16 auf unter 10 Prozent gesunken und der Promotionsanteil von 44 auf 48 Prozent angestiegen. In der Industrie sank der Anteil ohne Studienabschluss von 7 auf 2 bis 4 Prozent (siehe Hartmann in diesem Band). Allerdings dürfte der Vormarsch der Betriebswirte zu Lasten der Juristen, Ingenieure und Naturwissenschaftler in Zukunft zu einer Abnahme der Promotionsquote führen.

Unter den führenden Gewerkschaftsfunktionären, die Anke Hassel (in diesem Band) untersuchte, hatten die Hälfte einen Hochschulabschluss (besonders hoch in der IG Metall mit 64 Prozent (9 von 14) und besonders niedrig in der IG BCE mit 11 Prozent (1 von 9)). In der IG Metall hat es den Anschein, als ob die Bildungsdifferenz mit der Differenz zwischen Modernisten (Berthold Huber) und Traditionalisten (Jürgen Peters) zusammenfällt. Der 68er Akademikerschub scheint dabei eher zu einer ideologischen Radikalisierung geführt zu haben.

Die bundesdeutschen Eliten werden damit immer bildungshomogener. Was für das Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem allgemein gilt, gilt auch für den Zugang zu Führungspositionen: der Fahrstuhl fährt innerhalb des Bildungssystems nach oben und von dort erst beginnen die beruflichen und betrieblichen Karrieren. Für den Zugang zu Führungspositionen ist die Bildungsbarriere höher geworden.

2 Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und akademischen Bildungsabschlüssen im Zeitverlauf

Bedeutet dies, dass damit auch das soziale Herkunftsmilieu geschlossener und abgeschotteter wurde? Wir wissen nicht erst seit den PISA-Studien (vgl. Baumert/Schümer 2001; Schümer 2004), dass der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und der erreichten Bildung in Westdeutschland im internationalen Vergleich besonders hoch und besonders robust ist (vgl. Müller/Shavit 1998). Weniger bekannt ist, dass sich die Ungleichheit der Chancen im Zugang zu Hochschulabschlüssen insgesamt (einschließlich der Fachhochschule) in den letzten Jahrzehnten deutlich verringert hat (vgl. Mayer/Müller/Pollack im Druck; Müller/Pollack 2004).

In den 1950er und 1960er Jahren kamen in den alten Bundesländern zwischen 4 und 6 Prozent der Universitätsstudenten aus Elternhäusern mit einem Arbeiter als Vater. Diese Zahlen sind in Bezug zu dem Tatbestand zu setzen, dass damals Arbeiter etwa 50 bis 60 Prozent der männlichen Erwerbstätigen stellten. Es verwundert vor diesem Hintergrund nicht, dass in den 60er und 70er Jahren die Frage der herkunftsbedingten Chancenungleichheit im Zugang zu den Hochschulen und die Frage der Mobilisierung von Begabungsreserven die wichtigen Themen der Bildungsreformdebatte waren.⁶

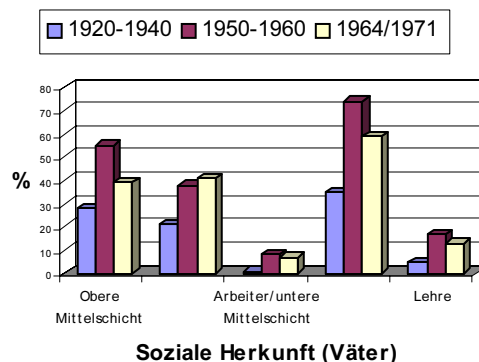


Abbildung 1
Universitätsabschlüsse nach sozialer Herkunft (westdeutsche Männer)
(Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Deutsche Lebensverlaufsstudie)

⁶ Bis 1982 war der Anteil der Arbeiterkinder an den Universitätsstudenten auf 16 Prozent angestiegen (bei sinkenden Arbeiteranteilen unter den männlichen Erwerbstätigen). Seit 1982 sinkt der Anteil der Arbeiterkinder wieder bis auf 13 Prozent (16. Sozialerhebung, BMBF 2001) bei einem Arbeiteranteil unter den männlichen Erwerbstätigen von etwa 40 Prozent.

Um Veränderungen in den relativen Chancen des Zugangs zu akademischen Graden für einzelne soziale Gruppen bestimmen zu können, braucht man Informationen über die herkunftsspezifischen Bildungschancen für die gesamte Bevölkerung nach einzelnen Geburtsjahrgängen. Für die Geburtsjahrgänge 1919 bis 1971 liegen diese Daten aus den von mir durchgeführten Lebensverlaufsstudien des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung vor. Im Folgenden beschränke ich mich auf Universitätsabschlüsse, weil der Weg über die Fachhochschule für den Elitenzugang nur von marginaler Bedeutung ist (in der Potsdamer Elitestudie waren es 8 von 2341 Personen, die einen FH-Abschluss hatten, Rebenstorf 1997: S. 190). Wenn wir zuerst die Männer betrachten, so haben im Verlauf der Bildungsexpansion die Söhne aus allen Herkunftsgruppen ihre Chancen auf einen Hochschulabschluss verbessert. Die Söhne aus der oberen und gehobenen Mittelschicht haben ihre hohen Anteile ausbauen können – von unter 30 auf über 50 Prozent in der oberen Mittelschicht, von etwa einem Fünftel auf das Doppelte in der gehobenen Mittelschicht. Auch die Söhne aus der Arbeiter- und unteren Mittelschicht konnten aufholen, liegen aber mit 7 bis 8 Prozent noch immer weit darunter (hätten wir die FH-Abschlüsse dazugenommen, wäre dieser Anteil doppelt so hoch). Dabei ist aber kein linearer Trend zu beobachten, vielmehr gab es z. B. für die geburtenstarken Jahrgänge der um 1964 Geborenen vorübergehende Einbrüche in den Chancen des Hochschulzugangs. Da die Arbeitersöhne mehr Anteile hinzugewinnen konnten und der Anteil der Arbeiterväter geschrumpft ist, haben sich ihre relativen Chancen im Vergleich zu den gehobenen und oberen Mittelschichten verbessert. Die Söhne aus den gehobenen und höheren Schichten konnten ihre relativen Chancen erhalten.

Anschaulicher wird es vielleicht, wenn wir die Bildungsherkunft betrachten. Danach erreichen um die drei Fünftel bis drei Viertel der Söhne mit einem Akademikervater wiederum einen Hochschulabschluss, während Söhne mit Vätern mit einem Lehrabschluss ihre Chancen auf einen Hochschulabschluss auf etwa 15 Prozent über die beiden letzten Kohortengruppen verdreifachen konnten.

Wenn wir nun die Frauen betrachten, so sind ihre Bildungsgewinne über die Zeit zwar viel größer als bei den Männern, aber nur die Töchter aus der oberen Mittelschicht der höheren Beamten, leitenden Angestellten, freien Berufe und größeren Selbständigen konnten ihre Brüder einholen. In allen anderen Kategorien zeigt sich immer noch eine erhebliche Geschlechterungleichheit. Selbst Akademikertöchtern ist eine Gleichstellung mit den Akademikersöhnen noch nicht gelungen. Bei den Studienanfängern lagen Frauen vor zwei Jahren schon einmal vorn, die letzten Zahlen zeigen einen Frauenanteil von 49 Prozent, so dass auch bald bei den Abschlüssen mindestens Parität zu erwarten ist.

Diese Daten belegen erhebliche, wenn auch abnehmende, herkunftsbedingte Ungleichheiten der Bildungschancen. Für die Frage, ob der Ausgangspool für Mitglieder von Führungspositionen eher sozial geschlossen oder offen ist, ist der Grad der sozialen Heterogenität der Hochschulabsolventen, also deren soziale Zusammensetzung, entscheidend und nicht der Grad der Chancenungleichheit. Für die Männer

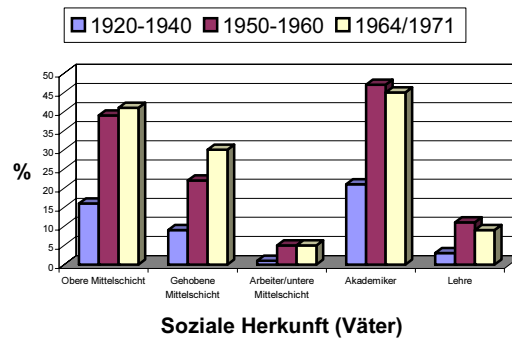


Abbildung 2

Universitätsabschlüsse nach sozialer Herkunft (westdeutsche Frauen)
 (Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Deutsche Lebensverlaufsstudie)

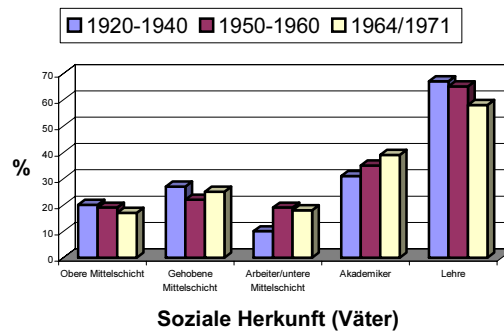


Abbildung 3

Soziale Zusammensetzung der Universitätsabsolventen (westdeutsche Männer)
 (Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Deutsche Lebensverlaufsstudie)

gibt es hier zwei zentrale Befunde. Zum einen gibt es einen hohen Grad an sozialer Heterogenität. Je etwa ein Fünftel der männlichen Hochschulabsolventen kommt aus einem Elternhaus der oberen Mittelschicht und der Arbeiter- bzw. unteren Mittelschicht, etwa ein Viertel aus der gehobenen Mittelschicht. Zum andern sehen wir einen erstaunlichen Grad an Stabilität in dieser Heterogenität über die Zeit. Nur die Arbeitersöhne konnten ihren Anteil fast verdoppeln. Etwa ein Drittel der männlichen Hochschulabsolventen hat einen Akademiker zum Vater (mit steigender Tendenz), etwa zwei Drittel einen Vater mit Lehrabschluss (mit abnehmender Tendenz). Mit anderen Worten: der Rekrutierungspool (Männer) für die deutschen Führungskräfte wird von sozialen Aufsteigern dominiert.

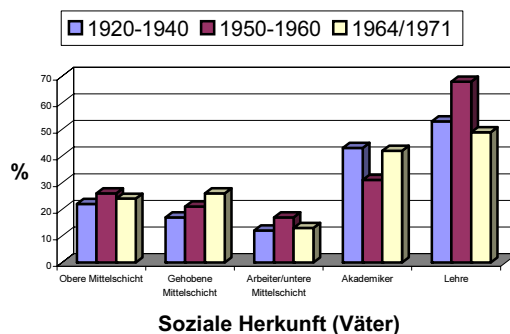


Abbildung 4

Soziale Zusammensetzung der Universitätsabsolventen (westdeutsche Frauen)
 (Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Deutsche Lebensverlaufsstudie)

Im Vergleich mit den Männern ist die Zusammensetzung der weiblichen Hochschulabsolventen sozial selektiver, Töchter aus der oberen Mittelschicht und Töchter von Akademikern sind stärker vertreten als Arbeitertöchter: das Milieu ist bürgerlicher. So liegt die Vermutung nahe, dass der erste Schritt zum Aufstieg in die Führungsschichten die Heirat mit einer bürgerlichen Kommilitonin sein dürfte.

Legt man die Zahlen der Promoviertenstudie von Hartmann (2002: S. 49/57) zugrunde, die auf Stichproben unter Juristen, Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieurwissenschaftlern beruht, so ist die soziale Herkunft selektiver als bei den Universitätsabschlüssen: für die Promovierten werden rund 60 Prozent einer gehobenen oder höheren sozialer Herkunft zugerechnet. Diese Prozentanteile sind zumindest zwischen den fünfziger und achtziger Jahren relativ stabil, allerdings halbiert sich der Anteil, der aus einem eng definierten Großbürgertum stammt.

Für Universitätsabschlüsse lässt sich danach sowohl eine verringerte herkunftsbedingte Chancengleichheit als auch eine erhöhte soziale Heterogenität der Absolventen feststellen. Über Veränderungen der Chancengleichheit auf der Ebene der Promotion wissen wir nichts, aber die soziale Heterogenität hat sich deutlich erhöht. So verdoppelte sich z. B. der Anteil der Promovierten, deren Väter Arbeiter, Bauern, kleine Angestellte oder Beamte sind, zwischen 1955 und 1985 von acht auf 19 Prozent. Die Bildungsexpansion hat damit zwar an dem Grad der herkunftsbedingten Chancengleichheit weniger verändert als viele erwartet haben. Sie hat aber für die Auslese für Führungspositionen einen wesentlich veränderten, nämlich sozial offeneren und breiteren Rekrutierungspool geschaffen.

3 Zugangsbedingungen zu Positionseliten

Es gibt über die akademischen Abschlüsse hinaus kaum weitere wirksame Rekrutierungspools, aus denen der Aufstieg in die Eliten erfolgt. Da das Zugangsalter zu Elitepositionen, insbesondere in der Industrie, immer stärker sinkt – oft unter 50 Jahre –, wird die Zeitspanne zwischen dem Abschluss der Ausbildung und dem Zugang zu den Vorhöfen von Elitepositionen immer kürzer. Viele Umwege außerhalb der Organisationen, in denen man reüssieren will, kann man sich da nicht leisten. Vereinzelt führt der Weg zur Spitze von Wirtschaftsunternehmen über eine Tätigkeit in Unternehmensberatungsfirmen. Dies scheint aber auf privatisierte Staatsbetriebe wie die Telekom und die Post beschränkt zu sein.

Was unterscheidet also diejenigen, die in Führungspositionen vorstoßen von den anderen? Hartmann (2002) hat für die in Jura, Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften Promovierten belegt, dass neben der sozial selektiven Auswahl der Promovierenden selbst die gehobene soziale Herkunft beim Zugang zu Führungspositionen nochmal eine ganz entscheidende Rolle spielt.

Wer aus dem gehobenen Bürgertum kommt, hat eine etwa 50 Prozent höhere Chance, in Führungspositionen zu gelangen und eine 70 Prozent höhere Chance, dass diese Position in einem Spitzenunternehmen platziert ist, als Kinder aus den Arbeiter- und unteren Mittelschichten. Eine Herkunft aus dem Großbürgertum erhöht diese Chancen um etwa 100 bzw. 146 Prozent. Vergleicht man die Promotionskohorten 1955, 1965 und 1975 miteinander, so haben sich die relativen Chancen des gehobenen Bürgertums und des Großbürgertums im Zugang zu Wirtschaftseliten und Führungspositionen in Spitzenunternehmen sogar verbessert (Hartmann 2002: S. 202–205).⁷ Die Verwaltungseliten, die politischen Eliten und die Wissenschaftseliten sind allerdings sehr viel offener. Während in der Politik Promovierte aus dem gehobenen Bürgertum nur noch etwa die gleiche Chance haben, eine Spitzenposition zu erreichen, wie Promovierte mit einer sozialen Herkunft aus der Arbeiter- oder unteren Mittelschicht, haben sie in politiknahen Spitzenpositionen der Wirtschaft sogar nur ein Drittel, in der höheren Justiz und in der Wissenschaft zwei Drittel so viele Chancen (Hartmann 2002: S. 90, 98, 108).⁸ Wem der Weg in die Wirtschaftselite verschlossen ist – so könnte man diese Befunde resümieren –, sucht andere Karrierewege.

⁷ Nettoeffekte der sozialen Herkunft in einem multivariaten Modell.

⁸ Bruttoeffekte der sozialen Herkunft.

	1955	1965	1975	1985
Arbeiterschicht / untere Mittelschicht	30	35	25	31
Gehobenes Bürgertum	48	50	60	60
Großbürgertum	23	15	15	8
Insgesamt in Jura, Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften promoviert	1221	1324	1029	620
In Führungspositionen der Wirtschaft	16	15	9	8

Tabelle 2

Soziale Zusammensetzung der promovierten Wirtschaftseliten in Prozent
(Quelle: Eigene Berechnung nach Hartmann 2002: S. 69).

Für die Frage nach der sozialen Geschlossenheit oder Offenheit interessiert wiederum die soziale Zusammensetzung. Rechnet man die Zahlen von Hartmann (2002: S. 64) entsprechend um, so rekrutierten sich die sozial selektivsten Wirtschaftseliten ziemlich konstant zu etwa einem Drittel aus den Arbeiter- und unteren Mittelschichten, zu 50 Prozent (ansteigend auf 60 Prozent) aus dem gehobenen Bürgertum und abfallend von 23 auf 8 Prozent aus dem Großbürgertum. Wenn aber etwa 30 Prozent (Hartmann 2002: S. 64) der promovierten Wirtschaftseliten aus sozialen Milieus stammen, die unterhalb von Gymnasiallehrern oder Rechtsanwälten angesiedelt sind, so wird man selbst auf dieser Ebene kaum von einem exklusiven Milieu sprechen können. Gemessen an dem Status der Zielpositionen dominieren zunehmend die sozialen Aufsteiger.

	1955	1965	1975
Arbeiterschicht / untere Mittelschicht	28	23	19
Gehobenes Bürgertum	48	58	63
Großbürgertum	23	19	19
Insgesamt in Jura, Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften promoviert	1221	1324	1029
In Führungspositionen von Spitzenunternehmen (in Prozent der Promotionskohorte)	5	4	3

Tabelle 3

Soziale Zusammensetzung der promovierten Führungskräfte in Spitzenunternehmen der Wirtschaft, in Prozent (Quelle: Eigene Berechnung nach Hartmann 2002: S. 83).

Eine etwas höhere Exklusivität können die Vorstände der großen Unternehmen vorweisen. Betrachtet man die promovierten Inhaber der Führungspositionen in den Spitzenunternehmen der Wirtschaft, so rekrutieren sich etwa ein Viertel aus den Arbeiter- und unteren Mittelschichten (mit eher abnehmender Tendenz), über die Hälfte aus dem gehobenen Bürgertum (aufsteigend auf über zwei Drittel) und ein Fünftel (mit abnehmender Tendenz) aus dem Großbürgertum (Hartmann 2002: S. 83). Dennoch ist selbst hier die Rekrutierungsbasis breit und die soziale Heterogenität hoch. Im Gegensatz zu der Interpretation von Hartmann (2002) sehe ich in den von Bildungspatenten unabhängigen Einflüssen der sozialen Herkunft keine notwendige Widerlegung der Annahme von weitgehend meritokratisch ausgewählten Inhabern von Führungspositionen und keinen Beleg für eine große, fortdauernde oder gar sich vergrößernde Bedeutung großbürgerlicher Distinktion. Eher noch verstärkt hat sich die ohnehin schon in der Vergangenheit bedeutsame Herkunft aus einem akademischen elterlichen Haushalt.

4 Konsequenzen der sozialen Zusammensetzung und Bildungswege für Elitenintegration und Elitehandeln

Mit einer Erhöhung der Hochschulabsolventenzahlen seit den 1970er Jahren um etwa das Dreieinhalbfache (und einer etwa proportionalen Zunahme der Promotionen) (Mayer 2003: S. 588) hat sich die Rekrutierungsbasis der bundesdeutschen Eliten erheblich verbreitert. Ein universitärer Bildungshintergrund schafft immer weniger gemeinsame biografische Erfahrungen, Orientierungen und Werte. Analog wird man auch für die soziale Herkunft annehmen können, dass der starke Anstieg des Anteils der akademischen Elternhäuser eine eher abnehmende als zunehmende Prägekraft für potentielle Elitemitglieder hat. Die steigenden Promotionsanteile kann man zumindest als ein starkes Indiz dafür deuten, dass sich spezialisiertes Fachwissen und Professionsbindungen eher verstärken als abschwächen. Daraus kann abgeleitet werden, dass sich die Voraussetzungen für konzertiertes Elitehandeln stark abgeschwächt, der Wandel in sozialer Herkunft und Ausbildung aber doch zu einem veränderten Stil des Führungshandelns beigetragen haben: weniger Führung, mehr Kooperation, weniger einsame Entscheidungen, mehr entscheidungsvorbereitende Beratung.

IV Alternativen zu Eliten

Ich habe oben drei Kriterien genannt, die erfüllt sein müssten, um von der Existenz von Eliten in einem gesellschaftstheoretisch gehaltvollen Sinn sprechen zu können: den Modus der Rekrutierung, die Art der internen Vernetzung und eine folgenreiche Differenz zwischen Person und Position im Elitehandeln. Meine Untersuchung der Rolle formaler Bildungsprozesse für die Elitenbildung unterstützt meines Erachtens meine These von der geringen oder nicht existierenden Bedeutung so definierter Eli-

ten in Deutschland. Akademische Ausbildung wird zwar mehr und mehr zu einem, allerdings sehr breiten Nadelöhr im Zugang zu Führungspositionen. Sie schafft aber weder im negativen Sinne eine Privilegierung oder gemeinsamen Dünkel, noch im positiven Sinne belastbare Netzwerke oder Gesinnungsgemeinschaften.

Wenn diese These richtig sein sollte, so stellt sich freilich die Frage, ob und wie unter diesen Bedingungen wichtige gesellschaftliche Funktionen, die gemeinhin Eliten zugeschrieben werden, erfüllt werden? Ich will dazu nur einige ganz cursorische Anmerkungen machen. Für die Auslese von Führungspersonal scheint vor allem die Bewährung in organisationsinternen Karrieren einen alternativen Auswahlmechanismus darzustellen. Für die Mobilisierung von Legitimität für Entscheidungen verlässt man sich alternativ zum personalen Elitencharisma zunehmend auf kooperative Entscheidungsprozesse, professionalisierte Expertisen und zum Teil formalisierte Evaluationsprozesse. Dies häufig nicht so sehr, um Wissen zu mobilisieren, als um Entscheidungen unter Unsicherheit abzustützen und zu legitimieren. Schließlich bleibt die Frage, wer anstelle von Eliten gesellschaftliche Entwürfe entwickelt und über Einzelorganisationen und Sektoren hinausdenkt. Es scheint, als ob dies mehr und mehr „outgesourcten“ Instanzen übertragen würde. Unternehmensberatungen und Expertenkommissionen scheinen daher als Institutionen in mehrfacher Weise Funktionen übernommen zu haben, die in dem Modell der Elitenherrschaft Einzelpersonen zukam.

Es wird daher kaum überraschen, dass ich mit großer Skepsis der Frage gegenüberstehe, ob Eliten eine Lösung für die gravierenden Probleme unserer Gesellschaften darstellen. Breit gebildete und optimal fachlich ausgebildete Frauen und Männer sind für deren Lösung sicher unabdingbar. Aber eine Rückkehr zum Modell einer Elitengesellschaft scheint mir nicht realistisch. Die ganze neue Elitendebatte macht den Eindruck eines „Phantom“-Schmerzes, d. h. eine Wahrnehmung von etwas, was es einmal gab und nicht mehr gibt und geben kann. Die Elitendebatte ist eine verkappte Debatte über etwas ganz anderes, nämlich über unterschiedliche Entwürfe sozialer Ordnung, indem für eine liberalere Marktwirtschaft die Wertschöpfungs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmer, gegen eine (neo-)liberale Marktwirtschaft das Versagen der Manager und gegen einen verkrusteten Korporatismus die Beharrungstendenzen von Gewerkschaftsführern thematisiert werden.

Literatur

- Baumert, Jürgen/Gundel Schümer (2001): Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb. In: Baumert, Jürgen et al. (Hg.), Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, Opladen: Leske + Budrich, S. 323–407.
- Becker, Gerold/Jürgen Zimmer (Hg., 1993): Lust und Last der Aufklärung. Ein Buch zum 80. Geburtstag von Hellmut Becker, Weinheim/Basel: Beltz-Verlag.
- Becker, Hellmut/Frithjof Hager (1992): Aufklärung als Beruf: Gespräche über Bildung und Politik, München u.a.: Piper.

- Best, Heinrich et al. (Hg., 2003): *Representative Elites in Post-Communist Settings*, SFB 580: Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systembruch, Mitteilungen, Heft 8, Jena.
- Bethge, Renate (1988): *Geschichte, Herkunft und Traditionen der Familie*. In: Vorläufiges Kuratorium Bonhoeffer Haus Berlin (Hg.), Dietrich Bonhoeffer, Pfarrer, Berlin-Charlottenburg 9, Marienburger Allee 43, Begleitheft zur Ausstellung, Berlin, S. 10–11.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg., 2001): *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2000*, 16. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Bonn.
- Canibol, P. et al. (2005): *Die TOP 300. Köhler vor Merkel, Schrempp vor Stoiber, Gottschalk vor Kohl, Klinsmann vor Grass: Das Euro-Ranking der mächtigsten Deutschen*. In: *Euro. Das Magazin für Geld und Wirtschaft*, S. 60–77.
- Coser, Rose Laub (1966): *Role Distance, Sociological Ambivalence, and Transitional Status Systems*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 72, H. 2, S. 173–187.
- Dahrendorf, Ralf (1962): *Eine neue deutsche Oberschicht?* In: *Die neue Gesellschaft*, Jg. 9, S. 18–31.
- Dahrendorf, Ralf (2002): *Über Grenzen. Lebenserinnerungen*, München: C.H. Beck Verlag.
- Giddens, Anthony (1994): *Elites and Power*. In: Grusky, David B. (Hg.), *Social Stratification. Class, Race and Gender in Sociological Perspective*, Boulder: Westview Press, S. 170–174.
- Gries, Lothar (2004): *Spekulationen beendet. Paul Kirchhof löst Ulrich Cartellieri ab. Ehemaliger Verfassungsrichter wird in den Aufsichtsrat der Deutschen Bank berufen*. In: *Süddeutsche Zeitung*, 29. Oktober 2004, S. 27.
- Hartmann, Michael (1996): *Topmanager: die Rekrutierung einer Elite*, Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Hartmann, Michael (2002): *Der Mythos von den Leistungseliten: Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*, Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Höpner, Martin (2003): *Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland*, Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Höpner, Martin (2004): *Was bewegt die Führungskräfte? Von der Agency-Theorie zur Soziologie des Managements*. In: *Soziale Welt*, Jg. 55, H. 3, S. 263–282.
- Holst, Elke (2005): *Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden*. In: *Wochenbericht des DIW Berlin*, Jg. 72., Nr. 3, S. 49–57.
- Hornbostel, Stefan (2000): *Von Überlebenden, Kolonisten und Newcomern: Neue und alte Eliten in Ostdeutschland*. In: *Kursbuch 139. Die neuen Eliten*, Berlin: Rowohlt, S. 123–136.
- Ichheiser, Gustav (1970): *Kritik des Erfolges: eine soziologische Untersuchung [Reprographischer Nachdr. der Ausg. Leipzig 1930]*, Giessen: Rotdruck.
- Joly, Hervé (1998): *Großunternehmer in Deutschland. Soziologie einer industriellen Elite 1933–1989*, Leipzig: Leipziger Universitäts-Verlag.
- Mayer, Karl Ulrich (2003): *Das Hochschulwesen*. In: Cortina, Kai S. et al. (Hg.), *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 581–624.
- Mayer, Karl Ulrich et al. (im Druck): *Institutional Change and Inequalities of Access in German Higher Education*. In: Shavit, Yossi et al. (Hg.), *Expansion, Differentiation and Stratification in Higher Education: A Comparative Study*, Stanford: Stanford University Press.

- Mills, C. Wright (1956): *The Power Elite*, New York: Oxford University Press.
- Mommsen, Wolfgang (1974): *Max Weber und die deutsche Politik: 1890–1920*, 2., überarb. u. erw. Aufl., Tübingen: Mohr.
- Müller, Walter/Reinhard Pollak (2004): Weshalb gibt es so wenige Arbeiterkinder in Deutschlands Universitäten? In: Becker, Rolf/Wolfgang Lauterbach (Hg.), *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 311–352.
- Müller, Walter/Yossi Shavit (1998): The institutional embeddedness of the stratification process: a comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries. In: Shavit, Yossi/Walter Müller (Hg.), *From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations*, Oxford: Clarendon Press, S. 1–48.
- Münkler, Herfried (2002): Neue Oligarchien? Über den jüngsten Wandel der Demokratie unter dem Einfluss von neuen Medien und veränderter Bürgerpartizipation. In: Münkler, Herfried et al. (Hg.), *Der demokratische Nationalstaat in den Zeiten der Globalisierung*, Berlin: Akademie Verlag, S. 163–174.
- Rebenstorf, Hilke (1997): Karrieren und Integration – Werdegänge und Common Language. In: Bürklin, Wilhelm et al. (Hg.), *Eliten in Deutschland: Rekrutierung und Integration*, Opladen: Leske + Budrich, S. 157–199.
- Ringer, Fritz K. (1969): *The decline of the German Mandarins: The German Academic Community, 1890–1933*, Cambridge (Mass.): Harvard University Press.
- Scheuch, Erwin K./Ute Scheuch (1992): *Cliquen, Klüngel und Karrieren. Über den Verfall der politischen Parteien. Eine Studie, Reinbek bei Hamburg*: Rowohlt.
- Scheuch, Erwin K./Ute Scheuch (1995): *Bürokraten in den Chefetagen, Reinbek bei Hamburg*: Rowohlt.
- Schümer, Gundel (2004): Zur doppelten Benachteiligung von Schülern aus unterprivilegierten Gesellschaftsschichten im deutschen Schulwesen, in: Schümer, Gundel et al. (Hg.), *Die Institution Schule und die Lebenswelt der Schüler. Vertiefende Analysen der PISA-2000-Daten zum Kontext von Schülerleistungen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 73–114.
- Szelenyi, Ivan/Christy Glass (2003): *Winners of the Reforms: The New Economic and Political Elite*. In: Mikhalev, Vladimir (Hg.), *Inequality and Social Structures During the Transition*, New York: Palgrave Macmillan, S. 75–98.
- Weizsäcker, Gundalena von (1993): *Damals in Straßburg*. In: Becker, Gerold/Jürgen Zimmer (Hg.), *Lust und Last der Aufklärung. Ein Buch zum 80. Geburtstag von Hellmut Becker*, Weinheim/Basel: Beltz, S. 119–124.
- Windolf, Paul/Jürgen Beyer (1995): Kooperativer Kapitalismus. Unternehmensverflechtungen im internationalen Vergleich. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 47, H. 1, S. 1–36.
- Zapf, Wolfgang (1965): *Wandlungen der deutschen Elite. Ein Zirkulationsmodell deutscher Führungsgruppen 1919-1961*, München: Piper.
- Ziegler, Rolf (1984): *Das Netz der Personen- und Kapitalverflechtungen deutscher und österreichischer Wirtschaftsunternehmen*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 36, H. 3, 585–614.