
Die globale Wirtschaftselite

Rezension von: Michael Hartmann,
Die globale Wirtschaftselite – Eine
Legende, Campus, Frankfurt/Main 2016,
246 Seiten, broschiert, € 24,95;
ISBN 978-3-593-50610-6.

Schon bevor das große Interesse an der ungleichen Verteilung von Vermögen und Einkommen und der zunehmenden Kluft zwischen den obersten 1% und den 99% darunter erwacht ist, hat sich der deutsche Soziologe Michael Hartmann intensiv mit der Rolle von Eliten in der Gesellschaft auseinandergesetzt. Hartmann interessiert sich dabei besonders für Prozesse der Elitenformierung und für die politischen Einstellungen und das politische Verhalten von Eliten. In seinem 2013 erschienenen Buch „Soziale Ungleichheit – kein Thema für die Eliten“ setzte sich der Soziologe etwa mit der Frage der Einstellungen der Eliten zur Finanzkrise und zum Problem der sozialen Ungleichheit auseinander. Er konnte zeigen, dass diese nicht nur stark von den Einstellungen der Mehrheit der Bevölkerung abweichen, sondern auch geprägt sind von der jeweiligen sozialen Herkunft: Je höher die soziale Herkunft eines Elitenangehörigen, desto weniger wird etwa soziale Ungleichheit als Problem wahrgenommen.

Im vorliegenden Werk widmet sich Michael Hartmann einer Thematik, die ihn bereits in seinem 2007 erschienenen Buch „Eliten und Macht in Europa“ beschäftigt hat: der Frage nach der Entstehung einer globalen Wirtschaftselite, das heißt nach dem Entstehen einer transnationalen sozialen Klasse. Nach

Hartmanns Definition wäre hiervon zu sprechen, wenn „die Topmanager der größten Unternehmen und die reichsten Menschen der Welt durch umfangreiche und kontinuierliche Erfahrungen außerhalb ihres Heimatlandes einen eigenständigen Habitus ausbilden, der sich deutlich von dem ihrer auf der nationalen Ebene verbleibenden Pendants unterscheidet“ (S. 20).

Ausgangspunkt für diese Forschungsfrage ist Hartmanns Wahrnehmung, dass sowohl in der Wissenschaft wie in der Praxis die Existenz einer solchen globalen Wirtschaftselite schlicht als gegeben angenommen wird. Dies habe höchst unterschiedliche Gründe: So würden SpitzenmanagerInnen sich selbst gern als transnational darstellen, um auf die internationale Konkurrenz zu verweisen und damit ihre hohen Einkommen legitimieren zu können. Für linke AktivistInnen wäre demgegenüber die Idee einer „globalen Elite“ gut politisierbar. Diese beiden, höchst unterschiedlichen Anliegen findet Hartmann auch in der akademischen Debatte wieder, wo seiner Ansicht nach oft viel zu leichtfertig von einer „*transnational capitalist class*“ gesprochen werde. Klassenbildungsprozesse würden häufig mit wirtschaftlichen Strukturveränderungsprozessen in Zusammenhang gebracht, ohne allerdings empirisch konkret nachgezeichnet zu werden. Hartmann bezweifelt jedoch die Existenz einer globalen Wirtschaftselite – wie der Untertitel seines Buches „eine Legende“ bereits nahelegt – und geht eher davon aus, dass sich die Wirtschaftselite weiterhin national rekrutiert.

Hartmann will aber nicht nur die erwähnte Forschungslücke schließen. Als politisch aktiver Forscher entwickelt er seine wissenschaftlichen Fra-

gestellungen immer auch aus einer politischen Motivation heraus. Im vorliegenden Fall war dies die scheinbare Alternativlosigkeit der Entwicklungen im globalisierten Kapitalismus und die Akzeptanz der zunehmenden Kluft zwischen einer „international mobilen“ Elite und der „national verhafteten“ Bevölkerung. Hartmanns Anliegen – so führte er es unter anderem im Rahmen der Wiener Stadtgespräche im Oktober 2016 aus – war es, mit seiner Forschung zur globalen Wirtschaftselite zu zeigen, dass die exorbitante Steigerung von Managerlöhnen keineswegs alternativlos sei, weil die Wirtschaftselite eben nicht so mobil bzw. transnational wäre, wie vielfach angenommen wird.

Um dies zu zeigen, kann der Soziologe auf ein umfassendes empirisches Material zu den potenziellen VertreterInnen einer globalen Wirtschaftselite zurückgreifen. Diese Wirtschaftselite umfasst seiner Ansicht nach drei Gruppen: Die Vorstandsmitglieder bzw. CEOs von großen, multinationalen Unternehmen, falls vorhanden deren Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. *Chairman* und Aufsichtsräte bzw. *Board Members* sowie die reichsten Menschen der Welt. Für seine Forschung hat Michael Hartmann daher erstens die Biographien der CEOs, Aufsichtsratsvorsitzenden und *Board Members* der tausend größten Unternehmen der Welt genauer unter die Lupe genommen sowie in einem zeitlichen Vergleich jeweils deren Biografien in den hundert größten Unternehmen der sechs führenden Wirtschaftsmächte von Deutschland über die USA und China analysiert (in Summe ca. 20.000 Personen).

Zweitens hat er sich die Lebensläufe und geschäftlichen Aktivitäten der tau-

send reichsten Menschen der Welt näher angesehen und sich drittens mit den exklusivsten Bildungseinrichtungen der Welt und ihren AbsolventInnen befasst. Zwei wichtige Fragen leiteten seine Forschung: 1) Wo sind diese Angehörigen der Wirtschaftselite geboren und wo wohnen sie heute? 2) (Inwiefern) Verfügen sie über Auslandserfahrung (diese definiert er mit einem mind. sechs Monate dauernden, ständigen Aufenthalt im Ausland)?

Ausgehend von diesen beiden Fragen kann Hartmann in seinen empirischen Ausführungen zeigen, dass die grenzüberschreitende Mobilität der wirtschaftlichen Elite viel zu gering ist, als dass man von einer globalen Wirtschaftselite sprechen könne. Das ist ein Befund, den er auch bereits vor rund zehn Jahren in seinem Buch „Eliten und Macht in Europa“ angedeutet hat. Der Soziologe geht auch nicht davon aus, dass sich an der nationalen Verankerung der Wirtschaftselite in den nächsten Jahren etwas verändern wird; die Entstehung einer globalen Wirtschaftselite wäre „auch am Horizont nicht zu sehen“ (S. 190).

Als Untermauerung für sein Argument führt Hartmann u. a. an, dass der Anteil an ausländischen CEOs, *Chairmen* und *Board Members* bei den tausend größten Unternehmen der Welt weiterhin gering sei. Die meisten Unternehmen würden ihre Führungskräfte weiterhin national rekrutieren. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den tausend reichsten Menschen der Welt – diese würden meistens in ihrem Heimatland leben – und ebenso bei den Elitehochschulen, die „ganz überwiegend in den Traditionen nationaler Elitebildungssysteme verankert“ (S. 190) wären. Einige interessante Zahlen hierzu seien kurz erwähnt: Bei den

CEOs der tausend größten Unternehmen kommt nur jeder Achte aus dem Ausland. Dieser Wert ist allerdings von Land zu Land sehr verschieden: Während in der Schweiz über 70% ausländische CEOs arbeiten, sind es in Frankreich, Japan und den USA nur rund 1-8% und in Schweden, Deutschland und Kanada zwischen 15% und 30%. Die Auslandserfahrung der CEOs ist etwas höher: Rund 22% haben zumindest schon einmal im Leben wenigstens sechs Monate im Ausland gelebt. Auch hier sind die Länderunterschiede allerdings durchaus beträchtlich.

Betrachtet man nicht die tausend größten Unternehmen der Welt, sondern die jeweils hundert größten Unternehmen der sechs führenden Wirtschaftsmächte, zeigt sich in einigen Ländern interessanterweise sogar eine Abnahme des Anteils der ausländischen bzw. der auslandserfahrenen Führungskräfte. Auch die weltweiten Elitehochschulen tragen nicht, wie vielleicht oft angenommen, zu einer Internationalisierung der Wirtschaftseliten bei, wie der Soziologe zeigt: Die meisten CEOs haben ihren Universitätsabschluss an einer nationalen Elitebildungseinrichtung gemacht und sind für das Studium nicht extra ins Ausland gegangen.

Bezüglich der tausend reichsten Menschen der Welt ergibt sich ein noch viel (national) eingeschränkteres Bild: Gerade einmal neunzig von ihnen wohnen im Ausland. Zwar ergeben sich auch hier Länderunterschiede, die Hartmann u. a. auf die unterschiedlichen Steuergesetze bzw. die Existenz von Steueroasen zurückführt – so sind amerikanische bzw. chinesische Reiche häufiger in ihrem Heimatland zu finden als etwa deutsche oder französi-

sche Reiche –, dennoch ist die absolute Anzahl der im Ausland lebenden Reichen sehr gering. Die *Board Members* stellen, so Hartmann, die wohl noch am stärksten internationalisierte Gruppe der Wirtschaftselite dar. Der durchschnittliche Ausländeranteil liegt hier – laut Hartmann – bei rund einem Sechstel. Allerdings gibt es auch innerhalb des *Board* große Trennlinien: Während die *Chairmen* eher selten aus dem Ausland kommen, ist der Anteil an Ausländern bei den Aufsichtsratsmitgliedern relativ hoch.

Hartmann fasst seine empirischen Ausführungen so zusammen, dass er die These der Entstehung einer globalen Wirtschaftselite, wie eingangs erwähnt, zurückweist, gleichzeitig aber durchaus auf die unterschiedlichen regionalen Entwicklungstrends verweist. Dieser wissenschaftliche Befund hat für ihn auch weitreichende politische Konsequenzen: Wenn die Wirtschaftseliten so wenig mobil sind, wie er in seinen Ausführungen zeigt, so könne man ihnen – seiner Ansicht nach – politisch wohl durchaus auch mehr „zumuten“. Der Soziologe spricht in diesem Zusammenhang etwa die Einführung und Erhöhung von vermögensbezogenen Steuern an. Die Angst, dass Unternehmen ihre Firmenzentralen verlegen, wäre somit auch zu relativieren, weil dann auch das Top-Management umziehen müsste, welches hierfür, laut seinen Daten, eindeutig nicht bereit wäre. Der „einzige Ausweg“, der den Unternehmen bliebe, wäre es, die Zentralen nur juristisch in für sie günstigere Länder zu verlegen; dies könnte aber von den Staaten unterbunden werden.

Das neueste Buch von Michael Hartmann besticht also nicht nur durch seine empirisch umfangreichen Forschungsergebnisse, sondern auch

durch die politischen Schlüsse, die der Soziologe aus ihnen zieht. Es ist, wie jedes Werk des vielschreibenden Wissenschaftlers, sehr packend geschrie-

ben und eignet sich sowohl für ein wissenschaftliches wie für ein politisch interessiertes Publikum.

Julia Hofmann



blog.arbeit-wirtschaft.at

blog.arbeit-wirtschaft.at leuchtet Hintergründe aus, stößt Debatten an und hält mit Fakten dem Mainstream kritisch gegen. Der A&W Blog bezieht klar Position: Auf Seiten der arbeitenden Menschen. Dazu bringen engagierte Leute aus Wissenschaft, interessierter Öffentlichkeit und ArbeitnehmerInnenvertretung kurze Analysen und klare Argumente auf den Blog.

Anklicken:
blog.arbeit-wirtschaft.at
twitter.com/AundW
facebook.com/arbeit.wirtschaft



https://www.aundw.at