

Hartmann, Heinz

Article — Digitized Version

Die Wirtschaftselite der USA - Vorstellungen und Wirklichkeit

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Hartmann, Heinz (1963) : Die Wirtschaftselite der USA - Vorstellungen und Wirklichkeit, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 43, Iss. 12, pp. 524-528

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/133361>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

platz sollte die zugewiesene Arbeit auch wirklich der Ausbildung dienen. Die Berufsschüler sollten erst einen Arbeitsvorgang richtig lernen, bevor sie zum nächsten übergehen; außerdem sollte man in der Ausbildungsmethodik vom Einfachen zum Zusammengesetzten fortschreiten.

Die vorangegangenen Grundsätze über den Ausbildungsinhalt der Berufserziehung könnten selbstverständlich beliebig erweitert bzw. vertieft werden. Es kann heute keinen Zweifel mehr darüber geben, daß die Berufserziehung in Entwicklungsländern einen wichtigen, ja unerläßlichen Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung bedeutet. Trotzdem soll dieser Beitrag nicht als ausschlaggebend gelten. Viel wichtiger noch erscheint die Forderung, daß die Ausbildung so zu

gestalten ist, daß die arbeitenden Menschen die Zusammenhänge zwischen Produktion, Verbrauch und Fortschritt erkennen können. Selbstverständlich soll man durch die Berufsausbildung die Arbeiter in Entwicklungsländern zum nützlichen Gebrauch moderner Werkzeuge erziehen. Zumindest ebenso wichtig wird es sein, im Rahmen der Berufserziehung dem Arbeiter auch das Verantwortungsbewußtsein gegenüber der gesamten Volkswirtschaft beizubringen. Daß gerade diese Forderung in Gesellschaften mit vornehmlich traditionellen Verhaltensweisen nicht immer leicht zu erfüllen ist, darüber besteht kein Zweifel. Erst wenn aber diese beiden Funktionen zusammenfallen, kann die Berufserziehung die ihr zugeordnete, überaus wichtige Rolle im wirtschaftlichen Fortschritt der Entwicklungsländer spielen.

Die Wirtschaftselite der USA - Vorstellungen und Wirklichkeit

Dr. Heinz Hartmann, Dortmund

Unsere Vorstellungen von wirtschaftlichen Führungskräften werden in starkem Maße von dem Bild der leitenden Person bestimmt, die weithin als prototypisch für den Wirtschaftsführer gilt: das ist der amerikanische Manager. Es versteht sich, daß dieses Bild nicht einheitlich ist. Je nach sozialer Gruppe der Beobachter, je nach dem Zeitpunkt der Beobachtung, je nach anderen Umständen fällt dieses Bild anders aus; so unterhält der selbständige Unternehmer hierzulande eine merklich andere Vorstellung von dem amerikanischen Wirtschaftsführer, als dies bei leitenden Angestellten der Fall ist. Vor allem gehen die Meinungen über die „Wirtschaftsphilosophie“ des amerikanischen Management weit auseinander. Einigkeit scheint dagegen in dem Bild zu bestehen, das man sich von einigen allgemeinen Eigenschaften dieser Wirtschaftselite macht. Über Alter, Ausbildung, Einkommen und ähnliche Eigenschaften des Managers hat man einigermaßen gleiche Vorstellungen.

Zerrbild . . .

Diese „Einbildung“ nährt sich aus ziemlich begrenzten Quellen und ist darum von vornherein dem Verdacht der Verzerrung ausgesetzt. Am relativ zuverlässigsten von den hier greifbaren Unterlagen sind wohl die wenigen, in Übersetzung veröffentlichten Arbeiten amerikanischer Wirtschaftsfachleute und Sozialwissenschaftler.¹⁾ Einseitiger sind schon die auch in Deutschland bekannt gewordenen Biographien einiger prominenter amerikanischer Wirtschaftsführer, die teils beim Aufbau der amerikanischen Wirtschaft mitgeholfen haben (Morgan, Ford, Woolworth) oder aber im gegenwärtigen Wirtschaftsleben eine wichtige Stellung einnehmen (Henry Ford III, Henry Kaiser, die Brüder

Rockefeller). Eine weitere Quelle liegt in den Informationen über leitende Männer in der amerikanischen Wirtschaft, die durch ihre Verbindungen mit Parteien und Regierung ins Rampenlicht geraten sind (McElroy, McNamara). Schließlich wird dieses Bild auch durch die vielen Geschäftsleute beeinflusst, die in Delegationen oder als Vertreter amerikanischer Muttergesellschaften oder selbst als Touristen hierzulande bekannt werden und Ansatzpunkte für Verallgemeinerungen über das amerikanische Management bieten.

Weniger einflußreich in der Ausformung unserer Vorstellung vom amerikanischen Wirtschaftsführer sind diejenigen Hinweise, die das Image von der örtlichen Unternehmerschaft so stark bestimmen: Filme, Romane²⁾ und persönliche Bekanntschaften. Wohl ist wahr, daß der eine oder andere Film der Vorstellung Nahrung gegeben hat: man denke an „Sie fragten ihre Frauen“. Auch sind amerikanische Autoren, die sich in romanhafter Form mit den Wirtschaftsführern ihres Landes befassen, in Deutschland bekannt geworden: Sinclair, Marquandt, Hawley. Und schließlich darf man nicht übersehen, daß in Deutschland zur Zeit fast 1000 Zweigbetriebe amerikanischer Unternehmen angesiedelt sind, in denen 1958 schon 300 Amerikaner tätig waren, deren Zahl sich inzwischen auf etwa 500 vergrößert haben dürfte.³⁾ In diesem Rahmen bietet sich für viele deutsche Beschäftigte eine nicht zu unterschätzende Gelegenheit, auf Grund direkter Beobachtungen oder Zusammenarbeit ein Mitglied des amerikanischen Management kennenzulernen und von ihm auf seine Fachgenossen zu schließen.

1) Siehe etwa W. Lloyd Warner und James C. Abegglen: „Karriere in der Wirtschaft“, Düsseldorf 1957; Osborn Elliott: „Die Männer an der Spitze“, Düsseldorf 1960; Ernest Dale: „Die großen Organisatoren“, Düsseldorf 1962.

2) Über das Bild des deutschen Unternehmers im Roman siehe Fritz Neumark: „Wirtschaftsprobleme im Spiegel des modernen Romans“, in: „Frankfurter Universitätsreden“, Heft 14, Frankfurt 1955. Über die Unternehmerin siehe Gerald Eberlein: „Das literarische Bild der Unternehmerin“, unveröffentlichtes Manuskript, Dortmund, Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, 1963.

3) Heinz Hartmann: „Amerikanische Firmen in Deutschland“, Köln 1963; Handbuch der amerikanischen Wirtschaftsverbindungen in Deutschland, München 1963.

Aus diesen und aus anderen Quellen, von denen noch zu reden sein wird, entsteht ein Image, das sich folgendermaßen charakterisieren läßt: Der amerikanische Manager erscheint als „Mann in den besten Jahren“, also um die 50 Jahre alt, der an der Spitze des Unternehmens steht oder eng mit ihr verbunden ist, der ein hohes Einkommen bezieht, der sich selber hochgedient hat („von der Pike auf“) und der zu einer großen Gruppe von Fachkollegen zählt, die international informiert und weitgerast ist.

. . . und Abbild des amerikanischen Managers

Dieser Vorstellung kann man heute eine getreue Abbildung dessen gegenüberstellen, was der amerikanische Manager wirklich ist. Nachdem in früheren Jahren schon von Sozialforschern und Umfrageinstituten Material über die amerikanische Wirtschaftselite gesammelt worden war, liegt zur Zeit eine Studie vor, die von der Wochenschrift „Time“ in Zusammenarbeit mit dem privaten Forschungsinstitut Erdos & Morgan durchgeführt wurde. Diese Erhebung interessiert sich wesentlich dafür, in welchem Umfange und mit welcher Intensität die Massenmedien das Sonderpublikum Management ansprechen (media exposure). In diesem Zusammenhange wurden umfangreiche Angaben über die Sozialstruktur des amerikanischen Management erhoben. Die Studie basiert auf einer Stichprobe von 11 370 Managern, die als Grundlage für Verallgemeinerungen über die Gesamtheit aller amerikanischen Manager dient. Die Auswertung stützt sich auf Angaben einer amerikanischen Kreditauskunft, der Retail Credit Company, deren Archiv 37 Mill. Namen und Angaben von Geschäftspersonen umfaßt. Die Erhebung wurde Anfang 1962 beendet.⁴⁾

Die Gesamtheit aller Manager in den Vereinigten Staaten umfaßte zur Zeit der Erhebung 4,12 Mill. Personen. Diese Gesamtgruppe bildet einen Anteil von 7% aller Beschäftigten außerhalb der amerikanischen Landwirtschaft.⁵⁾

Diese große Gruppe zerfällt in vier Untergruppen. Zur ersten Untergruppe zählen alle Mitglieder des „policy management“. Dieses Management besteht im wesentlichen aus dem sogenannten „board“ an der Spitze der meisten amerikanischen Unternehmen. Der „board“ übt die Funktionen aus, die in Deutschland von den getrennten Organen Aufsichtsrat und Vorstand oder Geschäftsführung wahrgenommen werden. An seiner Spitze steht ein „chairman“, der etwa dem deutschen Aufsichtsratsvorsitzenden entspricht. Unter den anderen Mitgliedern des „board“ ist besonders erwähnenswert dasjenige Mitglied, das mit der Leitung der Geschäfte beauftragt ist und „president“ oder „general manager“ genannt wird. Die Funktionen dieses Mitglieds entsprechen weitgehend denen eines deutschen

4) Time: „A Study of Media-Exposure Days among Managers and Professionals in Industry“, Hrsg. Erdos & Morgan Research Service, 1962.

5) Die Berechnung dieses Anteiles erfolgte in Anlehnung an den Special Labor Force Report Nr. 14 „Reprint“, Nr. 2365, Hrsg. US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1961, Tabelle 2, Nrn. C-9.

Vorstandsvorsitzenden oder Geschäftsführers. Insgesamt 16% aller Manager zählen zu diesen „corporate officers“.

Eine zweite Gruppe besteht aus dem sogenannten „operating management“. Es umfaßt leitende Angestellte mit den Funktionen eines Vorstandsmitglieds, Direktoren, Abteilungsleiter, Betriebsleiter. Die entsprechenden Bezeichnungen im amerikanischen Unternehmen wären „manager“, „department head“, „superintendent“. Diese Gruppe bildet mit ihrem Anteil von 29% fast ein Drittel des gesamten amerikanischen Management. Die dritte Gruppe umfaßt alle Eigentümer. Diese Gruppe ist mit ihrem Anteil von 8,7% an der Gesamtheit aller Manager verhältnismäßig klein.

Die drei genannten Gruppen lassen sich auch als Management im engeren Sinne bezeichnen. Es umfaßt insgesamt 2,211 Mill. Mitglieder und stellt damit etwas mehr als die Hälfte des gesamten Management.

Von diesem Management im engeren Sinne darf man das „technical management“ unterscheiden, das sich im wesentlichen aus hochqualifizierten Ingenieuren, Chemikern, Physikern, Metallurgen, Juristen, Buchhaltern und Buchführern, Programmierern u. ä. zusammensetzt. Außerdem umfaßt diese Gruppe auch Spezialkräfte ohne akademische Ausbildung, wie „Entwerfer“ (designer) und Techniker aller Art. Diese Gruppe umfaßt insgesamt 1,909 Mill. Mitglieder und stellt damit etwas weniger als die Hälfte des gesamten Management. Diese Gruppe wird nach deutscher Ansicht nur bedingt den Führungskräften zugerechnet.

Während also auf das Ganze eine Verteilung in gleichen Hälften stattfindet, beobachten wir, daß sich sowohl das Management im engeren Sinne, wie auch das „technical management“ in bestimmten Wirtschaftszweigen zeitweise auf Kosten des anderen massieren kann. So stellt das Management im engeren Sinne im Finanz- und Versicherungswesen 86% des gesamten Management, während umgekehrt das „technical management“ in Industrie und Bergbau seinen durchschnittlichen Anteil von 46% um 12% steigert.

Strukturanalyse des Management

Im folgenden wird über den Charakter der verschiedenen Untergruppen des gesamten Management noch einiges zu sagen sein. Ehe wir jedoch auf solche Einzelheiten eingehen, sollen zunächst die Angaben vorgelegt werden, die das Management im ganzen betreffen.

Über die Hälfte aller Manager sind in Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten tätig. Wir entnehmen daraus, daß das amerikanische Management im überdurchschnittlichen Maße auf großbetriebliche Formen der Fertigung und anderer unternehmerischer Funktionen eingestellt ist. Das gilt insbesondere für Industrie und Bergbau, wo insgesamt 64% aller Manager, also erheblich mehr als ein Drittel, in Unternehmen mit 1000 oder mehr Beschäftigten angestellt sind.

Das amerikanische Management ist eine relativ junge Berufsgruppe. 40% aller Manager haben das 35. Lebensjahr noch nicht erreicht. Weitere 35% stehen in dem Alter, in dem in anderen Ländern der Aufstieg in das Management erst beginnt: zwischen 35 und 44 Jahren. Dementsprechend sind die Altersgruppen über 45 Jahre verhältnismäßig schwach besetzt. 22% aller Manager sind zwischen 45 und 49 Jahren alt, nur 3,7% haben das 60. Lebensjahr überschritten.

Wird das amerikanische Management entsprechend dem Einkommen in verschiedene Gruppen aufgeteilt, so zeigt sich, das die relativ größte Untergruppe ein mittleres Einkommen bezieht. 29% aller Manager erhalten ein Einkommen zwischen 10 000 und 15 000 \$, mehr als die Hälfte der gesamten Gruppe verdient weniger. Der Anteil derer, die ein Einkommen von über 15 000 \$ haben, liegt bei 19%.

Heterogener Ausbildungsstand und differenzierte Einkommenssituation

Ergänzend kann hinzugefügt werden, daß die Einkommenschancen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen recht unterschiedlich zu sein scheinen. Die eben angeführten Durchschnittsangaben gelten insbesondere für Industrie und Bergbau. Im Finanz- und Versicherungswesen liegen die Verhältnisse besser, im Verkehrswesen und im Baugewerbe teils etwas, teils erheblich schlechter. Im Verkehrswesen beispielsweise beträgt der Anteil der Manager mit weniger als 10 000 \$ Einkommen 60% und der Prozentsatz derer, die ein Einkommen über 15 000 \$ beziehen, nur 13%.

Der Ausbildungsstand des amerikanischen Management ist nach den vorliegenden Angaben besonders hoch. Nur 28% aller Manager sind nicht über Volksschule und Höhere Schule „hinausgekommen“. Ein Viertel hat eine College-Ausbildung, aber keinen Abschluß vorzuweisen, während immerhin 32% aller amerikanischen Manager das College mit einem Diplom (B.A., B.Sc. usw.) verlassen haben. Weitere 15% haben ihre Studien fortgesetzt. Leider liegen keine Angaben vor, wie und mit welchem Abschluß diese Manager ihre fortgeschrittenen Universitätsstudien beendet haben.

Auch in diesem Zusammenhange beobachten wir, daß die Verteilung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen vom Durchschnitt teils erheblich abweicht. So ist der Ausbildungsstand in Industrie und Bergbau bemerkenswert höher als der Durchschnitt, während das Baugewerbe eine besonders ungünstige Verteilung aufweist. Etwas weniger als die Hälfte aller Manager in diesem Wirtschaftsbereich hat nie ein College besucht, und kein wirtschaftlicher Sektor zählt so wenig Manager mit fortgeschrittener Universitätsausbildung wie das Baugewerbe.

Aus diesem relativ hohen Ausbildungsstand mag sich erklären, warum das amerikanische Management ein so interessiertes und aktives Publikum der Massenmedien stellt. 95% aller Manager lesen täglich Zeitung, 64% lesen Wochenschriften, die sich vorwiegend mit Politik und Wirtschaft beschäftigen.

Diese Teilnahme mag jedoch teilweise auch darauf zurückzuführen sein, daß die große Mehrheit des amerikanischen Management in Großstädten zu Hause ist. Weniger als ein Viertel aller amerikanischen Manager wohnen außerhalb großstädtischer Bereiche.

Über solche Angaben hinaus erfahren wir auch Einzelheiten über die verschiedenen Untergruppen des gesamten Management. Aus dem oben beschriebenen Material geht schon hervor, daß die Eigentümer mit 8,7% die kleinste dieser Untergruppen bilden. Allerdings ist ihr Anteil in den kleineren Wirtschaftsbereichen recht unterschiedlich; im Baugewerbe stellen sie 36% aller in diesem Wirtschaftsbereich tätigen Manager, während ihr Anteil im Finanz- und Versicherungswesen auf 3,6% fällt. Ähnlich niedrig ist ihr Anteil in Industrie und Bergbau (4,1%).

Die meisten Eigentümer sind in kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten zu Hause: hier finden sich 93% aller Eigentümer. In Betrieben mit 100 bis 1000 Beschäftigten sind 5%, in Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten nur 2,2% aller Eigentümer tätig.

Ihr Einkommen ist bei weitem niedriger als das der „corporate officers“. Die größte Gruppe verdient weniger als 10 000 \$ im Jahr. Allerdings ist ihre Einkommenssituation besser als die des „operating management“ und des „technical management“.

Besonders unvorteilhaft ist der Ausbildungsstand der Eigentümer. Fast zwei Drittel (63%) haben nie ein College besucht, und keine der drei übrigen Untergruppen des gesamten Management hat eine so niedrige Zahl von Mitgliedern mit fortgeschrittener Universitätsausbildung wie die Eigentümer. Nur 3,6% aller Eigentümer haben ihre Studien über das College hinaus fortgesetzt.

Die „corporate officers“, die eine weitere Untergruppe des Management bilden, sind besonders dicht im Finanz- und Verkehrswesen vertreten; dort stellen sie über ein Drittel aller Mitglieder des Management. In Industrie und Bergbau reduziert sich dieser Anteil demgegenüber auf eine „normale Höhe“ von 12%.

Die „corporate officers“ beziehen ein höheres Einkommen als der Durchschnitt der anderen Mitglieder des Management. Über ein Viertel aller „corporate officers“ verdienen zwischen 15 000 und 25 000 \$, und ein weiteres Viertel dieser Gruppe verdient 25 000 \$ und mehr. Der Ausbildungsstand dieser Gruppe entspricht ganz und gar dem Durchschnitt für das gesamte Management.

Als weitere Gruppe wäre das „operating management“ zu erwähnen. Seine Mitglieder stellen einen besonders hohen Anteil an dem Management im Finanz- und Versicherungswesen wie auch im Verkehrswesen und in Dienstleistungen im öffentlichen Interesse. In Industrie und Bergbau sind sie „normal“ stark vertreten, während ihr Anteil im Baugewerbe erheblich niedriger als der Durchschnitt aufs Ganze liegt. Dies erklärt

sich leicht aus der organisatorischen Struktur des Finanz- und Transportwesens, in denen Agenturen, Zweigniederlassungen u. ä. besonders häufig sind.

Die Einkommenssituation des „operating management“ ist nicht besonders vorteilhaft. Fünf von sechs Mitgliedern des „operating management“ verdienen weniger als 15 000 \$, wobei die unteren Einkommensgruppen besonders stark besetzt sind.

Auch der Ausbildungsstand des „operating management“ liegt unter dem Durchschnitt, wenn auch nicht besonders drastisch. 31 % seiner Mitglieder haben nie ein College besucht, während immerhin 28 % ein Abschlußdiplom in Form eines B.A. oder entsprechenden Grades haben und 13 % seiner Mitglieder ihr Studium nach dem College fortsetzen.

Schließlich wären noch Einzelheiten über die Eigenschaften des „technical management“ nachzuliefern. Seine Einkommenssituation ist, verglichen mit den drei anderen Untergruppen, die schlechteste.

Auf der anderen Seite ist der Ausbildungsstand bei keiner der anderen Untergruppen so hoch wie im „technical management“. Nur 13 % seiner Mitglieder haben nie ein College besucht, fast die Hälfte dagegen hat ein College-Diplom erworben, und über ein Fünftel hat seine Studien über das College hinaus fortgesetzt.

Teilkongruenz von Vorstellung und Wirklichkeit

Aus diesen Angaben ergibt sich ein Bild vom amerikanischen Management, das mit den Vorstellungen des ausländischen Beobachters nur teilweise übereinstimmt. Das amerikanische Management entpuppt sich als eine bei weitem jüngere Berufsgruppe, als es im Stereotyp erscheint. Außerdem ist seine Einkommenssituation anscheinend ungünstiger, als man hiezulande annimmt. Schließlich muß völlig überraschend wirken, daß die Mitglieder des amerikanischen Management in so weitem Umfang als Akademiker bezeichnet werden können. Wenn es auch wahr ist, daß das College in den Vereinigten Staaten nur im 3. und 4. Jahr des Studienganges mit einer deutschen Universität verglichen werden kann, so kann doch die dadurch bedingte Einschränkung nicht den gegenteiligen Eindruck aufrechterhalten, daß die amerikanischen Manager vorwiegend „von der Pike auf“ dienen.

Einige Vorstellungen über das amerikanische Management werden dagegen durch das vorliegende Material bestätigt. Dazu gehört einmal, daß dieses Management einen verhältnismäßig großen Anteil an der Gesamtzahl aller Beschäftigten ausmacht. Weiterhin zeigt es sich, daß seine Mitglieder in der Tat als urbane, gut unterrichtete und darum auch wahrscheinlich international interessierte Persönlichkeiten angesehen werden können.

Die Inkongruenz zwischen Vorstellung und Wirklichkeit läßt vermuten, daß neben den eingangs zitierten Quellen noch andere die Ausformung des deutschen Bildes vom amerikanischen Manager beeinflusst haben. Insbesondere darf man vermuten, daß diese Vorstellung auch durch unser Bild vom einheimischen Unternehmer (weniger dagegen über den leitenden Angestellten) mitbestimmt wird. Es wäre möglich, daß die Annahmen über Alter, Bildungsstand, Einkommen teilweise als Extrapolation der deutschen Verhältnisse verstanden werden dürfen; denn die hiesige Unternehmerschaft zeigt eine relativ ungünstige Altersstruktur, eine verhältnismäßig günstige Einkommenssituation und einen hohen Anteil von „Praktikern“. Diese Anlehnung an die deutschen Verhältnisse wird um so einseitiger, je mehr man den prototypischen Unternehmer im Eigentümer-Unternehmer sehen zu müssen glaubt.⁶⁾

Statistischer Wert der Analyse

Über diesen korrektiven Wert hinaus haben die Angaben über das amerikanische Management natürlich weiteren Nutzen, auf den hier nur andeutungsweise eingegangen werden kann. Sie vermitteln uns beispielsweise wertvolle Unterlagen über das objektive Verhältnis von selbständigen und angestellten Unternehmern, von denen die letzteren — soweit sie zum „policy management“ zählen — den Eigentümern in Zahl, Einkommen, Ausbildung usw. erheblich überlegen sind. Selbst das „operating“ und das „technical management“ sind den selbständigen Unternehmern in gewissen Hinsichten bemerkenswert überlegen.

6) 1958 waren über 25 % von 7900 selbständigen Unternehmern über 65 Jahre alt. Siehe Siegfried Fassbender, „Germany“, in: Developing Better Managers: An Eight-Nation Study, Hrsg. National Industrial Conference Board, New York, NICB, 1961, S. 56—57.

NIEBUHR

Bekannt für Qualitäts-Weine und -Spirituosen

Helene Niebuhr Wwe., Hamburg · Flensburg · Rendsburg

Weiterhin erlauben diese Unterlagen gewisse Rückschlüsse auf den Stand der Professionalisierung im amerikanischen Management. Hier interessieren insbesondere die Angaben über Alter, Betriebsgröße, Ausbildung. Wenn man voraussetzen darf, daß die Hochschulbildung zumindest eines Teiles der Manager „wirtschaftsnahe“ Themen umfaßte (speziell: Business Administration), daß eine solche Ausbildung vor allem in Großbetrieben zum Zug kommt und die Vorbereitung auf eine praktische Übernahme einer führenden Stellung abkürzen kann, dann könnte man nach Verknüpfung dieser hauptsächlichlichen Voraussetzungen und der Einschaltung verwandter Annahmen aus dem Material folgern, daß die amerikanischen Manager einen relativ hohen Grad der Professionalisierung erreicht haben.

Interessante Hinweise ergeben sich auch im Hinblick auf andere Probleme, wie das Verhältnis von Einkommen und Ausbildung, das Verhältnis der „sekundären“ und „tertiären“ Wirtschaftszweige in bezug auf Managementgruppen, Ausbildungsstand, Altersstruktur, und andere wichtige Themen der neueren Forschung über Management und Unternehmertum. So zeigt sich, daß akademische Ausbildung nicht in dem Maße als Königsweg zu beruflichem Erfolg (gemessen in Einkommen) angesehen werden sollte, wie dies unter dem Eindruck einer allgemeinen Verwissenschaftlichung und wohl auch gewisser Erfolge von Hochschulabsolventen häufig geschieht. Aus einer Erhebung von Havemann und West etwa schien zu folgen, daß das akademische Studium allgemein hohe Einkommenschancen verbürge;⁷⁾ insbesondere den medizinischen und juristischen Fakultäten wie den naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten wurde bestätigt, daß sie in dieser speziellen Hinsicht sehr aussichtsreich seien.⁸⁾

Eine genauere Betrachtung der eben besprochenen Unterlagen ergibt jedoch, daß diese Beurteilung des akademischen Studiums zwar richtig sein mag, in den Wirtschaftsunternehmen aber die Dinge etwas anders liegen. Hier beobachten wir, daß die akademisch gut ausgebildeten Gruppen ein relativ kleineres Einkommen beziehen als die weniger gut ausgebildeten Gruppen. Das schließt nicht aus, daß die fraglichen Hochschulabsolventen in ihrer gegenwärtigen Stellung ein höheres Einkommen beziehen als sie bezogen hätten, wenn sie keine derartige Ausbildung vorzuweisen gehabt hätten. Trotzdem sind sie schlechter gestellt als andere Mitglieder des Management mit relativ schlechterem Ausbildungsstand. Die Erklärung liegt offensichtlich u. a. darin, daß Tradition, Machtverteilung, Art der Funktion die „anderen“ (lies: Eigentümer, „policy“ und „operating management“) begünstigen und ihre akademisch besonders qualifizierten Kollegen („technical management“) benachteiligen — obwohl zu den letzteren besonders viele Naturwissenschaftler und Ingenieure zählen.

⁷⁾ Ernest Havemann und Patricia S. West: „They Went to College“, New York 1952.

⁸⁾ a. a. O., S. 128.

Auch aus der Betrachtung des Verhältnisses von „sekundären“ und „tertiären“ Wirtschaftszweigen ergibt sich eine Relativierung gegenwärtiger Meinungen über die Rolle der akademischen Ausbildung in der Wirtschaft. Aus der weithin akzeptierten These, daß das Erziehungs- und Bildungswesen ein wesentlicher Förderer des Wirtschaftswachstums darstelle, und aus der bekannten Tatsache, daß mit fortschreitender Industrialisierung die Tertiärbereiche (vornehmlich Dienstleistungen) auf Kosten der Sekundärbereiche (vornehmlich Fertigung) an Gewicht zunehmen, könnte man folgern, daß die „aufsteigenden“ Wirtschaftszweige besonders stark mit akademischem Personal angereichert seien. Das Gegenteil ist der Fall.

Während der Anteil „bloßer Volksschüler“ in Bergbau und Fertigung weniger als ein Viertel aller Manager beträgt, liegt er im Bank- und Versicherungswesen bei 26%, im Transport- und Nachrichtenwesen und innerhalb der öffentlichen Dienstleistungen höher als ein Drittel (35,1%) und im Baugewerbe gar bei 45,5%. Ähnlich liegt die Verteilung der übrigen statistischen Klassen in bezug auf Ausbildung und Wirtschaftszweig. Wenn diese Angaben auch ohne nähere Untersuchung keine definitiven Schlußfolgerungen über den eigentlichen Befund hinaus erlauben, so ermuntern sie doch die Hypothese, daß der Aufbau dieser Tertiärbereiche eben nicht durch wissenschaftlich qualifizierte Manager, sondern vor allem durch Praktiker betrieben wurde.

In Anbetracht unserer begrenzten Unterlagen scheint es ratsam, diese Ausdeutung nicht fortzusetzen. Insbesondere sind die Ergebnisse eben anlaufender repräsentativer sozialstatistischer Untersuchungen über deutsche Führungskräfte abzuwarten, weil erst der Vergleich die relative Bedeutung der amerikanischen Unterlagen voll enthüllen wird. Zur Zeit sind allein Angaben über den Ausbildungsstand der deutschen Unternehmerschaft greifbar⁹⁾, die jedoch veraltet sind und demnächst auf den Stand von 1963/64 gebracht werden sollen. Immerhin ließ schon der oberflächliche Vergleich zwischen diesem und entsprechendem Material über den amerikanischen Manager¹⁰⁾ ahnen, wie wertvoll eine solche Gegenüberstellung für das Verständnis der fremden Wirtschaftselite wie auch der wirtschaftlichen Führungskräfte im eigenen Land werden könnte. Die Vorlage der amerikanischen Sozialdaten sollte uns daher antreiben, das vergleichbare Material über die deutsche Unternehmerschaft möglichst bald beizubringen.

⁹⁾ Heinz Hartmann, „Der zahlenmäßige Beitrag der deutschen Hochschulen zur Gruppe der industriellen Führungskräfte“, in: Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft, CXII (1956), S. 144/163.

¹⁰⁾ In Ergänzung der Time-Erdos Erhebung über den Ausbildungsstand des U.S. Management siehe u. a. W. Lloyd Warner und James C. Abegglen, „Occupational Mobility in American Business and Industry“, Minneapolis, Minn., University of Minnesota Press, 1955; Mabel Newcomer, „The Big Business Executive“, in: Columbia University Press, 1955 New York; Seymour M. Lipset und Reinert Bendix, „Social Mobility in Industrial Society“, in: University of California Press, Berkeley/Cal. 1959, insbes. S. 114—143.