

Zeitschrift:	Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology
Herausgeber:	Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
Band:	25 (1999)
Heft:	3
Artikel:	Die Rekrutierung der politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Eliten in der Schweiz : eine explorative Studie
Autor:	Rothböck, Sandra / Sacchi, Stefan / Buchmann, Marlis
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-814109

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 30.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

DIE REKRUTIERUNG DER POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND WISSENSCHAFTLICHEN ELITEN IN DER SCHWEIZ. EINE EXPLORATIVE STUDIE*

Sandra Rothböck^{a)}, Stefan Sacchi^{b)} und Marlis Buchmann^{c)}

^{a)}International Labour Office (ILO), New Dehli

^{b)}Eidgenössische Technische Hochschule, Zürich

^{c)}Soziologisches Institut der Universität Zürich und
Eidgenössische Technische Hochschule, Zürich

Die Frage, welche Personen aufgrund welcher Kriterien in die machthaltigen Spitzenpositionen gelangen, ist für Gesellschaften mit einem demokratischen Selbstverständnis von erheblicher gesellschaftspolitischer Bedeutung. An dieses Selbstverständnis knüpft sich nämlich unmittelbar die Forderung, dass nicht *zugeschriebene Merkmale* wie die Familienzugehörigkeit oder das Geschlecht, sondern einzig der *individuelle Leistungsausweis* massgebend für den Zugang zu Elitepositionen sein soll. Die gesellschaftliche Realität, dies legt das alltägliche Vorverständnis ebenso wie wissenschaftliche Evidenz nahe, wird diesem Selbstverständnis schwerlich gerecht.

Zum einen spricht vieles dafür, dass sich Eliten – in der Schweiz ebenso wie in anderen Industrieländern – weit überproportional aus der *Oberschicht* rekrutieren.¹ Dabei können sich durchaus ein und dieselben Familien über mehrere Generationen hinweg kraft Erbschaft, Heirat, Protektion und Beziehungen in den gesellschaftlichen Entscheidungszentren halten, wie etwa Meienbergs (1987) Recherche über die Familie Wille pointiert belegt. Eine derartige soziale „Vererbung“ von Entscheidungsmacht bzw. Elitepositionen verletzt nicht nur die Postulate der Leistungsgerechtigkeit und der Chancengleichheit, sie gerät darüber hinaus auch fast zwangsläufig in Widerspruch mit

* Wertvolle Hinweise verdanken wir einem anonymen Gutachten.

1 Für die *politische Elite* der Schweiz liegen dazu Befunde von Gruner (1973), Kriesi (1980), Ballmer-Cao und Wenger (1989) und Liebig (1997) vor; Höpflinger (1980), Hollenstein (1987), Calonder Gerster (1990, 54) und Liebig (1997) präsentieren Ergebnisse für die *wirtschaftliche Elite* und Schmidhauser (1982) sowie Urio et al. (1989) solche für die *Spitzen der Justiz bzw. der staatlichen Verwaltung*. Bezogen auf andere Industriegesellschaften sind insbesondere die – teils komparativen – Studien von Putnam (1976), Bourdieu et al. (1981; siehe auch den guten Überblick bei Hartmann, 1995, 24–34), Lane (1989, 88), Higley et al. (1991), Hoffman-Lange (1992), Xie (1992), Bauer et al. (1993, 101 f.) und Hartmann (1996; 1997) hervorzuheben.

den Erfordernissen einer demokratischen Willensbildung, wie Meienberg (1987, z. B. 139 f.) ebenfalls trefflich illustriert.²

Zum anderen ist nicht zu übersehen, dass neben den unteren Schichten nach wie vor auch die *Frauen* weitgehend von gesellschaftlichen Spitzenpositionen ausgeschlossen bleiben. Zahlreiche Studien belegen die eklatante Unterrepräsentierung von Frauen auf den obersten Hierarchiestufen, sei es in der Wirtschaft, in der Wissenschaft oder in der Politik.³ Der faktische Ausschluss von Frauen aus den gesellschaftlichen Entscheidungszentren steht dabei ebenfalls in offenkundigem Widerspruch mit dem normativen Anspruch demokratischer Gesellschaften auf Chancengleichheit, Leistungsgerechtigkeit und demokratische Repräsentation.

Beides, der weitgehende Ausschluss der Frauen wie die überwiegende Rekrutierung der Eliten aus den oberen Schichten, ist in der wissenschaftlichen Literatur weitgehend unbestritten. Nicht so konsensual ist dagegen der *Grad* der Abschottung gesellschaftlicher Eliten. Zudem ist wenig über die *Mechanismen* bekannt, welche dafür verantwortlich sind. Vor diesem Hintergrund versucht die vorliegende Studie zu einem besseren Verständnis von drei speziellen Aspekten der Elitenrekrutierung beizutragen. *Erstens* gehen wir der Frage nach, ob sich der Grad der Offenheit bzw. Abschottung je nach der Art der betrachteten Elite unterscheidet. Diese Frage ist bislang noch kaum systematisch untersucht worden, obwohl durchaus Anzeichen bestehen, dass sich verschiedene Teileliten punkto Offenheit unterscheiden (Verba, Kelman et al., 1987, 290; Hoffmann-Lange, 1992, 136). Der Vergleich der drei für moderne Gesellschaften zentralen Teileliten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft verspricht Einsichten darüber, ob die Selektivität der Rekrutierung von Eliten unter anderem von der Ausgestaltung der drei genannten Institutionen abhängt. *Zweitens* wollen wir prüfen, inwieweit sich der Ausschluss der Frauen

2 Offensichtlich birgt es für demokratisch verfasste Gesellschaften erhebliche Gefahren, wenn mächtige Familien wie die der Willes hinter den Kulissen der parlamentarischen Demokratie ihren Einfluss geltend machen. Meienbergs Reportage ist dabei insofern ein Glücksfall, als sie dies aus der *Binnenperspektive* einer Eliten-Familie ausleuchten kann. In aller Regel bleibt die informelle Einflussnahme der Eliten dagegen verborgen: „Die grossen Familien, welche Geschichte gemacht haben, die Willes, Sprechers, Bührles, Sulzers, Ballys, Boveris etc. haben kein Interesse daran, ihre jüngsten Vergangenheiten ans Licht kommen zu lassen. Die Legalität ist dabei auf ihrer Seite, der Privatbesitz an Archivmitteln bekanntlich gesetzlich geschützt, ...“ (Meienberg, 1987, 223; siehe auch Fux und Nadai, 1983, 272–277).

3 Für die Schweiz belegen dies die Studien von Blochet-Bardet et al. (1987), Hollenstein (1987, 78 f.) und Liebig (1997) bezogen auf die Wirtschaft, diejenigen von Kriesi (1980, 410), Ballmer-Cao und Wenger (1989) und Liebig (1997) für die Politik sowie Auswertungen von Gillioz und Goerg (1982) und des Bundesamtes für Statistik (1993, 70, 111) für die Wissenschaft. Analoge Befunde für andere Industrieländer präsentieren unter anderem Putnam (1976, 32 f.), Fuchs Epstein und Coser (1981), Lane (1989), Verba et al. (1987, 285), Hoffmann-Lange (1992, 122), Bauer et al. (1993), Nerge (1993, 78 f.) und Morley (1994).

von Elitepositionen damit erklären lässt, dass sie im Vergleich zu Männern weniger Nutzen aus einer privilegierten sozialen Herkunft und der entsprechend überlegenen Ausstattung mit sozialen, kulturellen und ökonomischen Ressourcen ziehen. Verschiedene Befunde weisen im Sinne dieser Hypothese darauf hin, dass Frauen mehr Bildungs- und Herkunftsressourcen mitbringen müssen, um erfolgreich in Eliten vorzudringen (Putnam, 1976, 33; Blochet-Bardet, Gillioz et al., 1987, 40; Bauer, Gröning et al., 1993, 103 f.; Liebig, 1997). Daran knüpft sich *drittens* die Frage, ob sich die Vorteile einer privilegierten Herkunft – bessere Beziehungsnetzwerke, ein elitengemässer Habitus usw. – je nach institutionellem Kontext mehr oder weniger stark zugunsten der Männer auswirkt.

Im folgenden stellen wir einleitend einige grundlegende Konzepte und Probleme der Eliteforschung vor. Anschliessend tragen wir theoretische Argumente zusammen, die dafür sprechen, dass die Zugänglichkeit von Elitepositionen sowohl direkt als auch indirekt – vermittelt über den Bildungserwerb – von der Schichtzugehörigkeit der Eltern abhängt. Weiter präsentieren wir Überlegungen, die vermuten lassen, dass sich die Chancen des Zugangs zu Elitepositionen dank einer privilegierten sozialen Herkunft für Frauen weniger verbessern als dies für Männer der Fall ist. Schliesslich stellen wir Vermutungen darüber an, wie die institutionelle Regelung der Elitenrekrutierung in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft die schicht- und geschlechtsspezifische Verteilung der Zugangschancen beeinflusst. Für die empirische Auswertung werden dann Stichproben der drei erwähnten Teileliten mit einer repräsentativen Bevölkerungsauswahl zusammengefügt, was erlaubt, die Rolle von sozialer Herkunft und Bildung für die Elitenrekrutierung institutionen- und geschlechtervergleichend zu untersuchen. Einschränkend ist allerdings vorauszuschicken, dass – obwohl durchwegs hochkarätige Elitesamples herangezogen werden – die in vergleichbarer Form vorliegenden Angaben zur sozialen Herkunft und zur Bildung der drei Eliten limitiert sind. Dies verleiht der Studie einen explorativen Charakter; sie geht aber insofern über die raren und rein deskriptiven Studien zur Elitenrekrutierung in der Schweiz hinaus, als die Beziehung zwischen sozialer Herkunft, Bildung und dem Zugang zu Eliten institutionen- und geschlechtervergleichend mit multivariaten Methoden untersucht wird.

1. Eliteforschung – Ansätze und Forschungsfragen

Bezogen auf moderne demokratische Industriegesellschaften lassen sich in der Eliteforschung im wesentlichen zwei konkurrierende Positionen unterscheiden: Einer demokratisch-pluralistischen Perspektive, welche die Offenheit und

die funktionale Differenzierung von Eliten betont, steht das klassentheoretisch inspirierte Konzept einer homogenen und geschlossenen „Machtelite“ gegenüber.⁴ Eliten werden dabei, soweit besteht Einigkeit, als Gruppen individueller Akteure definiert, welche zentrale gesellschaftliche Entscheidungsprozesse massgeblich beeinflussen können. Dass Eliten entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse ausüben, ist dabei eine weitgehend unhinterfragte Prämisse und auch die Möglichkeit, dass sich der Einfluss und der Handlungsspielraum von Eliten im Laufe der Zeit verändern könnte, wird kaum thematisiert. Dies verleiht Elitetheorien generell ein stark voluntaristisches Element, das sie von strukturalistischen Theorien abhebt, welche die Ausübung von Macht primär als Ausdruck sozio-ökonomischer Strukturen und der daran geknüpften Interessen begreifen (Hoffmann-Lange, 1992, 22). Die Eliteforschung orientiert sich stattdessen an den folgenden Typen von Fragen (Grusky, 1994, 16):

- Welches sind die machthaltigsten Positionen innerhalb der wichtigsten gesellschaftlichen Institutionen bzw. Organisationen und wie sind diese untereinander durch rechtlich-institutionelle Bindungen und durch ein informelles Beziehungsnetzwerk miteinander verknüpft?
- Welche Perzeptionen, Einstellungen und Werthaltungen sind für Eliten im Vergleich zur Gesamtbevölkerung charakteristisch und inwieweit bestehen diesbezügliche Differenzen *innerhalb* von Eliten?
- Wie werden Eliten rekrutiert und welche Formen der sozialen Schließung spielen dabei – im Sinne eines systematischen Ausschlusses spezifischer Gruppierungen – eine Rolle?

Die beiden konkurrierenden Perspektiven geben weitgehend spiegelbildliche Antworten auf diese drei Fragen. *Pluralistisch-demokratische Ansätze* (z. B. Dahl, 1967) betonen die grosse Diversität an funktional spezialisierten Teileliten in modernen Gesellschaften, welche sie nur lose miteinander verflochten sehen. Einstellungen und Werthaltungen der Eliten gelten dementsprechend als etwa ähnlich heterogen wie jene der Bevölkerung, und Konflikte innerhalb wie zwischen den Teileliten keineswegs als aussergewöhnlich. Entscheidungen von gesamtgesellschaftlicher Relevanz werden dabei als Ergebnis eines öffentlich-demokratischen Aushandlungsprozesses begriffen, den die einzelnen Teileliten nur begrenzt und abhängig vom Thema beeinflussen können. Die Rekrutierung der Eliten erfolgt unabhängig von der sozialen Herkunft nach rein meritokratischen Prinzipien, wobei je nach der Funktion einer Elite

4 Gute Einführungen geben Bottomore (1993) und (1992, 19–43). Wichtige „klassische“, aber auch neuere Texte sind in den Anthologien von Scott (1990) und Grusky (1994) versammelt.

andere, institutionenspezifische Leistungskriterien massgeblich werden (vgl. Schluchter, 1963). Zugeschriebene Merkmale spielen demgegenüber keine nennenswerte Rolle. Die pluralistisch-demokratische Position entwirft also ein Bild der gesellschaftlichen Realität, so lässt sich zusammenfassend festhalten, das sich mit dem normativen Selbstverständnis demokratischer Leistungsgesellschaften weitgehend deckt. Massgebliche Vertreter dieser Position, die in dieser extremen Form heute allerdings kaum noch vertreten wird, sind Dahl (1967) sowie, moderater, Shils (1982).

Das auf Mills (1994) zurückgehende *Konzept der „Machtelite“* gibt das Gegenstück zur pluralistisch-demokratischen Perspektive ab. Es postuliert die Existenz einer relativ kleinen, kohäsiven Machtelite, welche die politische und ökonomische Entscheidungsmacht in hohem Maße monopolisiert. Die Mitglieder der Elite teilen dabei ein gemeinsames, handlungsleitendes Interesse an der Aufrechterhaltung bestehender Macht- und Privilegienstrukturen. Dank der Kontrolle strategischer Positionen in den wichtigsten Institutionen und einer dichten inneren Vernetzung kann die Machtelite entscheidenden Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen nehmen. Die wachsende funktionale Differenzierung moderner Gesellschaften steht dem nicht entgegen, weil sich parallel dazu auch die Verflechtung der Entscheidungszentren erhöht und weil sich die entscheidenden Machtmittel verstärkt in Politik und Ökonomie konzentrieren – womit sich auch ein beträchtliches Machtgefälle zu allen übrigen Institutionen herausbildet. Die Mitglieder der Machtelite entstammen nach dieser Vorstellung überwiegend einer schmalen und weitgehend in sich geschlossenen Oberschicht. Im Gegensatz zu älteren Vorstellungen ist die Machtelite allerdings nicht mehr *unmittelbar* durch die Klassenzugehörigkeit, im Sinne einer „Ruling Class“, definiert. Ähnliche Überlegungen zu Eliten haben – mit variablem theoretischen Hintergrund – unter anderem Domhoff (1970; 1979), Bourdieu (1981), Useem (1994) und Kerbo (1993) angestellt.

Nun ist die soweit skizzierte Dichotomie von pluralistisch-demokratischem Ansatz und dem Konzept der Machtelite sicherlich stark stilisiert.⁵ Und, wie Putnam (1976, 22) schon früh angemerkt hat, entspricht die gesellschaftliche Realität wohl keinem der beiden idealtypischen Modelle, auch wenn sie insgesamt eher näher bei der Vorstellung einer Machtelite liegen dürfte. In der neueren Eliteforschung zeichnet sich ganz in diesem Sinne eine Annäherung der einst unversöhnlichen Positionen ab. Unter der Bezeichnung „*neues Elite-Paradigma*“ ist eine Sichtweise eingeführt worden, die bezüglich der genannten Forschungsfragen – Struktur, Integration und Rekrutierung von Eliten – eine mittlere Position einnimmt (Higley, Hoffmann-Lange et al., 1991;

⁵ Einen differenzierteren Überblick gibt Hoffman-Lange (1992, 29–34).

Hoffmann-Lange, 1992; Cammack, 1990; Higley, Burton und Field, 1990). Grundsätzlich wird dabei von zahlreichen, funktional spezialisierten Teileliten ausgegangen, welche aber durch ein dichtes, institutionenüberspannendes Netzwerk von einigen hundert Personen eng miteinander verknüpft sind. Empirische Befunde für verschiedene Industrieländer zeigen, dass der *innere Zirkel* dieses „trichterartigen“ Netzwerks ungefähr mit Mills Vorstellung einer Machtelite konvergiert, während die institutionelle Zusammensetzung des *Gesamtnetzwerks* eher mit pluralistischen Ideen in Einklang steht (Higley, Hoffmann-Lange et al., 1991, 45). Dies trifft sich weiter auch mit Befunden zur Struktur des schweizerischen Elitennetzwerks, insbesondere mit denjenigen von Kriesi (1980).⁶

Auch bezogen auf die Rekrutierung von Eliten respektive die dabei wirksamen Schliessungsmechanismen nimmt das „neue Elite-Paradigma“ eine mittlere Position ein. Es wird davon ausgegangen, dass Frauen und Personen aus tieferen sozialen Lagen geringere Zugangschancen besitzen, ohne aber gänzlich ausgeschlossen zu bleiben. Weiter werden Belege für die These präsentiert, dass die Herkunftsschicht keine weitere Bedeutung für die Aufnahme in den innersten Elitezirkel besitzt, sobald jemand erst einmal zur Elite zählt (Higley, Hoffmann-Lange et al., 1991, 43). Dies widerspricht der verbreiteten Vorstellung, dass Frauen und untere Schichten um so stärker unterrepräsentiert sind, je höher man in der Status- und Machtverteilung steigt und sich dem innersten Zirkel der Elite annähert. Das „Gesetz der ansteigenden Disproportionalität“ (Putnam, 1976, 33) würde demnach also *innerhalb* der Eliten nicht mehr gelten.

Allerdings hat das „neue Elite-Paradigma“ kaum zur Klärung der Frage nach der Offenheit bzw. Geschlossenheit der Eliten und den massgeblichen Selektionsmechanismen beigetragen. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass der Aspekt der Elitenrekrutierung verglichen mit dem Problem der Integration bzw. Kohäsion von Eliten tendenziell als zweitrangig angesehen wird. Dahinter steht die Annahme, dass die Art der Einflussnahme von Eliten weniger von der sozialen Herkunftsschicht bestimmt wird als vielmehr von Werthaltungen und Einstellungen sowie der Einigkeit über gesellschaftspolitisch relevante Fragen. Solange nur die gesellschaftliche Vielfalt an Meinungen und relevanten Institutionen in der Elite angemessen repräsentiert ist, so die Überlegung, wird die Art der Einflussnahme der Eliten von der schicht- und geschlechtspezifischen Rekrutierung unberührt bleiben. Gegen eine solche Auffassung

6 Befunde zur Vernetzung der mächtigsten individuellen und institutionellen Akteure in der Schweiz präsentieren weiter auch Höpflinger (1980), Fux und Nadai (1983), Rusterholz (1985), Nollert (1998) sowie, aus einer ländervergleichenden Perspektive, Stokman und Wasseur (1985).

sprechen allerdings gute Gründe. Zum einen bestehen zwischen Einstellungen und faktischem Verhalten in aller Regel erhebliche Diskrepanzen (z. B. Stahlberg und Frey, 1992). Der empirisch keineswegs gesicherte Nachweis (vgl. z.B. Kriesi, 1980, 403), wonach die Meinungsvielfalt innerhalb der Elite etwa jene in der Bevölkerung widerspiegelt, genügt daher nicht als Beleg dafür, dass das *Handeln* der Eliten nicht von klassen- oder geschlechtsspezifischen Erfahrungen und Interessen bestimmt ist. Zum anderen entsteht auch ein allzu harmonisches Bild, weil die beträchtlichen Machtungleichgewichte *innerhalb* der Elite, welche sich zuungunsten der politischen Linken und der Gewerkschaften auswirken, ausgeblendet werden (Kriesi, 1980, 693 f.).

Aber selbst wenn man ungeachtet dieser Einwände annehmen will, dass die einseitige Zusammensetzung der Eliten unter dem Gesichtspunkt der demokratischen Willensbildung und Entscheidungsfindung irrelevant ist, so bleibt sie doch erklärbungsbedürftig. Allzu offensichtlich verletzt sie die Postulate der Chancengleichheit und der Leistungsgerechtigkeit. Dies führt zurück zur Frage, wie es kommt, dass Kinder aus höheren Schichten bessere Chancen haben, später zur Elite zu gehören. Einige theoretische Überlegungen dazu präsentieren wir im nächsten Abschnitt.

2. Soziale Herkunft und Elitenrekrutierung

Wir gehen davon aus, dass die individuellen Zugangschancen zu Elitepositionen sowohl direkt als auch indirekt von der Herkunftsschicht abhängen. Der *direkte* Einfluss der sozialen Herkunft auf die Rekrutierungschancen ergibt sich aus der überlegenen Ausstattung mit ökonomischen, kulturellen und sozialen Ressourcen, die Personen aus höheren Schichten ganz unabhängig von ihrer Bildung auszeichnet (Abschnitt 2.1). Darüber hinaus hängen auch Schulerfolg und erreichter Bildungsabschluss von der Schichtzugehörigkeit der Eltern ab, die so die Rekrutierungschancen zusätzlich auch *indirekt* beeinflusst (Abschnitt 2.2).

2.1 Direkte Herkunftseinflüsse

Für einen *direkten Einfluss* der sozialen Herkunft auf die Rekrutierungschancen sprechen verschiedene theoretische Argumente. Die wichtigsten beziehen sich auf den intergenerationalen Transfer der drei von Bourdieu (1983) unterschiedenen Kapitalsorten:

Soziales Kapital

Das soziale Kapital bezeichnet im wesentlichen die Ausdehnung der *individuellen Beziehungsnetzwerke* sowie den Umfang des darüber mobilisierbaren kulturellen und ökonomischen Kapitals (Bourdieu, 1983, 190 f.). Solche Netzwerke eröffnen unter anderem den Zugang zu nicht-öffentlichen Informationen und vermitteln die „richtigen“ Kontakte, welche sowohl die allgemeinen Karrierechancen als auch die Eintrittschancen in die Eliten entscheidend verbessern (Granovetter, 1973; 1995; Wegener, 1989; 1991). So vielfältig dabei die netzwerkkonstituierenden sozialen Institutionen im einzelnen sind – Verwandtschaftsbeziehungen, Partei- und Clubmitgliedschaften, Studentenverbindungen, Standesorganisationen, usw. – sie ermöglichen doch allesamt einen scheinbar zufälligen, faktisch aber äußerst exklusiven Austausch zwischen Individuen mit ähnlicher sozialer Herkunft und Schichtzugehörigkeit sowie vergleichbaren Interessen und Ressourcen (siehe auch Levy, Joye et al., 1997, 456–460). Die Erhaltung des Sozialkapitals erfordert dabei eine ständige Beziehungsarbeit, die ihrerseits ökonomisches Kapital – Zeit und Geld – voraussetzt. Diese Beziehungspflege wird dabei um so weniger aufwendig respektive um so ertragreicher, je grösser das vorhandene Sozialkapital ist. Ein solcher „Matthäus-Effekt“ – wer hat, dem wird gegeben – zeigt sich besonders deutlich an den Nachkommen berühmter Familien, bei denen bereits der Familiennname auf ererbtes Sozialkapital hinweist. Personen aus der Oberschicht verfügen so über einen privilegierten Zugang zu exklusiven und ressourcenreichen Netzwerken, der ihnen das Vordringen in Elitepositionen erleichtert.

Kulturelles Kapital

Das kulturelle Kapital setzt sich nach Bourdieu (1983, 185) aus drei Komponenten zusammen: inkorporiertes, objektiviertes sowie institutionalisiertes Kulturkapital. Die letztgenannte Kapitalform umfasst institutionalisierte, gesetzlich geschützte Bildungstitel, die gerade für den Eintritt in die Eliten entscheidende Bedeutung haben und die wir deshalb gesondert behandeln (Abschnitt 2.2). Das *inkorporierte Kulturkapital* bezieht sich dagegen auf die „innere“ Bildung einer Person, welche Ergebnis einer nicht institutionalisierbaren, körpergebundenen „Arbeit an sich selbst“ ist. Das inkorporierte Kulturkapital lässt sich auch nicht auf Faktenwissen reduzieren; weit wichtiger ist ein *Habitus*, der Weltgewandtheit, eine geschliffene Sprech- und Ausdrucksweise mit einem selbstsicheren, situationsgerechten Auftreten verbindet und so den Eindruck von Kompetenz und einem weiten geistigen Horizont vermittelt. Inkorporiertes Kulturkapital bezeichnet also eine spezifische Kombination von Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen, die einen elementaren Bestandteil des Anforderungsprofils von beliebigen Führungs- und noch mehr von Elite-

positionen bilden. Dieser besondere Habitus wird in familiären Sozialisationsprozessen erworben, welche bereits in frühester Kindheit einsetzen. Familien, die über viel Kulturkapital verfügen, „vererben“ dieses von Generation zu Generation, was ihnen unter anderem beim Zugang zu Elitepositionen deutliche Vorteile verschafft (Bourdieu, 1983, 188). Eine komplementäre Wirkung entfaltet zudem der Besitz von *objektiviertem Kulturkapital*, von materiellen Gütern mit kulturellem Bedeutungsgehalt wie Kunstgegenständen oder Büchern also, die äußerlich Zeugnis vom Geschmack und der Kultiviertheit der besitzenden Person ablegen.

Ökonomisches Kapital

Die Vererbung von Vermögenswerten ist sicherlich die unmittelbarste Form der intergenerationalen Übertragung von Kapital – dennoch wird sie in der Eliteforschung nicht selten ignoriert. Dahinter steht die Überzeugung, dass Eigentum und ererbte Rechte für den Zugang zu Elitepositionen im Laufe der Modernisierung zunehmend unwichtiger geworden sind, während zugleich die Bildung und damit meritokratische Prinzipien an Bedeutung gewonnen haben. Die historisch gewachsene Rollenteilung zwischen Kapitaleignern und Management, auf die dabei gerne verwiesen wird, belegt dies indes nicht hinreichend. Zum einen ist es bis heute nicht aussergewöhnlich, dass Eigenerfamilien im Management selbst grösster Unternehmen vertreten sind. Für die Schweiz gibt etwa die Familie Schmidheiny ein prominentes Beispiel. Das partielle Verschwinden der Kapitaleigner aus der Leitung grosser Unternehmen weist zum anderen, wie Bourdieu (1981; 1983) betont, bloss auf einen veränderten *Modus* der schichtspezifischen Eliterekrutierung hin. Nach dieser Sichtweise entscheidet heute verstärkt der Besitz von sozialem und kulturellem Kapital über den Zugang zu Eliten, was aber angesichts der Konvertierbarkeit der diversen Kapitalarten nichts an der schichtspezifischen Verteilung der Rekrutierungschancen ändert.

2.2 *Indirekte Herkunftseinflüsse*

Die Zugänglichkeit von Elitepositionen wird indes nicht nur direkt, aufgrund der schichtspezifischen Ausstattung mit sozialen, kulturellen und ökonomischen Ressourcen, von der sozialen Herkunft bestimmt, sondern auch indirekt. Die zusätzliche, *indirekte Abhängigkeit* der Elitenrekrutierung von der sozialen Herkunft folgt daraus, dass Schulerfolg und erreichter Bildungsabschluss massgeblich von der Schichtzugehörigkeit der Eltern bestimmt sind. Auch in der Schweiz erreichen Personen aus der Mittel- und noch mehr solche aus der Oberschicht durchschnittlich ein deutlich höheres Bildungsniveau (Häfeli,

Schräder-Nef und Häfeli, 1979; Bornschier, 1984; Bernath, Wirthensohn und Löhrer, 1989; Levy, Joye und Kaufmann, 1997). Der empirisch gut belegte Zusammenhang zwischen Herkunftsschicht und dem erreichten Bildungsabschluss hat sich dabei ungeachtet der Bildungsexpansion erhalten (Buchmann, Charles und Sacchi, 1993; Lamprecht und Stamm, 1996). Insoweit die Bildung nun ihrerseits die Zugangschancen zu Elitepositionen verbessert, geht also ein erheblicher Teil dieses Bildungseinflusses letztlich auf Herkunftsunterschiede zurück. Da eine höhere Ausbildung oder noch besser ein Hochschulabschluss – darin stimmen die erwähnten Elitetheorien überein – aber eine nahezu unabdingbare Voraussetzung für den Zugang zu Elitepositionen abgibt, werden Personen aus oberen Schichten unter anderem auch aufgrund ihrer überlegenen Bildung merklich bessere Rekrutierungschancen haben. Die zweifellos zentrale Bedeutung der Bildung für die Eliterekutierung taugt also offensichtlich nicht als Beleg dafür, dass diese nach meritokratischen Kriterien erfolgt, wie pluralistisch-demokratische Argumente suggerieren. Stattdessen stützen die genannten empirischen Befunde zur Verknüpfung von sozialer Herkunft und Ausbildung Bourdieus Position (1981; 1983), für den der Bildungserwerb zum Bindeglied im intergenerationalen Transfer von Klassenpositionen geworden ist. Bildung ist demnach kein meritokratisches Gut, sondern *institutionalisiertes Kulturkapital* im Sinne Bourdieus, das zumindest teilweise vererbt wird.

Bourdies Argument erhält dabei ein um so höheres Gewicht, als aufgezeigt werden kann, dass die Ungleichheit der herkunftsabhängigen Rekrutierungschancen deutlich unterschätzt wird, solange nicht systematisch zwischen Abschlüssen gewöhnlicher Hochschulen und solchen von Elite-Universitäten, den „Schulen der Macht“ (Bourdieu, Boltanski und de Saint Martin, 1981, 30), unterschieden wird (siehe auch Hartmann, 1995, 27–33). Zwar fehlt es in der Schweiz an eigentlichen Äquivalenten zu Eliteuniversitäten wie den französischen „Grandes écoles“ oder den Universitäten von Oxford und Cambridge – mit Blick auf die Besetzung der obersten Management-Positionen in der Wirtschaft könnte aber nebst ausländischen Zertifikaten den Abschlüssen der Hochschule St. Gallen prinzipiell eine ähnliche Bedeutung zukommen.⁷ Bezogen auf Frankreich stellen die Absolventen der Elite-Universitäten jedenfalls den Hauptharst der nachmaligen Elitemitglieder und sie kommen zugleich weit häufiger aus den obersten Schichten als „gewöhnliche“ Hochschulabgänger. Die Mehrzahl der Studien zur Eliterekutierung vernachlässt derartige Diffe-

⁷ Bezogen auf die Spitzenbeamten der öffentlichen Verwaltung wäre zudem das „Institut Universitaire de Hautes Études en Administration Publique (IDHEAP)“ in Lausanne zu erwähnen.

renzierungen auf Hochschulstufe und verkennt so die wahre Stärke des Konnex zwischen Herkunftsschicht, Bildungsabschlüssen und Elitepositionen.

3. Soziale Herkunft und geschlechtsspezifische Rekrutierungschancen

Die Mehrzahl der Studien zum Ausschluss von Frauen aus den betrachteten Eliten argumentiert nicht oder nur am Rande mit der sozialen Herkunftsschicht und der davon bestimmten Ressourcenausstattung.⁸ Stattdessen werden dafür meistens Überlegungen aus den Forschungen zu *allgemeinen* Geschlechterdifferenzen in den Mobilitäts- und Aufstiegschancen herangezogen. Im Vordergrund stehen dabei folgende Argumente:

- Aufgrund der *geschlechtsspezifischen Segregation* von Ausbildungen und Berufen konzentriert sich die Mehrzahl der Frauen in wenigen Berufen mit erheblich schlechteren Aufstiegschancen (Charles, 1987; Charles, 1995; Heintz, Nadai et al., 1997). Im Hinblick auf die Besetzung von Elitepositionen dürfte dabei besonders die Untervertretung der Frauen in den Wirtschafts-, Rechts- und Ingenieurwissenschaften ins Gewicht fallen (Bundesamt für Statistik, 1997, 18).
- Die üblichen Formen der *familiären Arbeitsteilung* bringen für die Frauen erhebliche Zusatzbelastungen und entsprechende Nachteile im Berufsleben mit sich (Höpflinger, Charles und Debrunner, 1991). So mindern vor allem familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit die Aufstiegs- und Beförderungschancen, da zum Anforderungsprofil höherer Positionen stets eine „männliche Normalbiographie“ mit einem lückenlosen und hundertprozentigem beruflich-fachlichem Engagement gehört (Gillioz und Goerg, 1982; Hartmann, 1996). Dies lässt sich auch daran ablesen, dass die wenigen Frauen in Spitzenpositionen häufig kinderlos bleiben (Blochet-Bardet, Gillioz et al., 1987; Liebig, 1997).
- Der Ausschluss der Frauen kann auch auf *Diskriminierung* zurückgeführt werden (Reskin und Padavic, 1994, 90 f.). Dabei kommen sowohl statistische Diskriminierungen, bei denen Frauen pauschal bestimmte Fähigkeiten wie Führungseignung, Durchsetzungsvermögen oder eine anhaltend hohe Berufsbindung abgesprochen werden, wie auch direkte Diskriminierung in Betracht.

8 Siehe die Übersicht bei Fuchs Epstein (1981) sowie die in Anmerkung 3 zitierte Literatur.

- Schliesslich stellt eine sozialisationstheoretische Argumentation Selbstselektionsprozesse in den Vordergrund, welche Frauen vor Karrieren in männlich geprägten Berufen zurückschrecken lassen (Beck-Gernsheim und Ostner, 1978; Beck-Gernsheim, 1980). Diese Selbstselektion wird mit strukturellen Unvereinbarkeiten zwischen dem spezifisch „weiblichen Arbeitsvermögen“ und den Anforderungen typischer Männerberufe begründet (zur Kritik: Heintz, Nadai et al., 1997, 27).

Gemeinsam ist all diesen Argumenten, dass herkunftsabhängige Ressourcen ausgeblendet bleiben. Informelle Beziehungsnetzwerke werden zwar gelegentlich als eine weitere Ursache für die besseren Aufstiegschancen der Männer thematisiert (z. B. Fuchs Epstein, 1981, 11) – sie werden aber weitgehend losgelöst von der Herkunftsfamilie gesehen. Dabei finden sich durchaus Indizien, dass Frauen mehr Herkunftsressourcen mitbringen müssen als Männer, um zu Elitepositionen aufzusteigen (Putnam, 1976, 33; Blochet-Bardet, Gillioz et al., 1987, 40; Bauer, Gröning et al., 1993, 103 f.; Liebig, 1997). Und auch theoretisch scheint es plausibel, dass sowohl das Sozialkapital als auch die übrigen Herkunftsressourcen geschlechtsspezifisch verteilt sind (Abschnitt 3.1). Weiter kann vermutet werden, dass selbst bei gleicher Ausstattung Männer im Laufe ihrer Karriere grössere Vorteile aus ihren Herkunftsressourcen ziehen als Frauen (Abschnitt 3.2).

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung von Herkunftsressourcen

Eine *geschlechtsspezifische Verteilung von Herkunftsressourcen* ergibt sich, sobald ökonomisches, kulturelles oder soziales Kapital stärker auf Söhne als auf Töchter übertragen wird. Dies scheint teilweise durchaus plausibel: Was die Vererbung von *Vermögen* betrifft, so bestehen zwar gesetzlich geregelte Ansprüche der Kinder, die eine formelle Gleichbehandlung der Geschlechter sicherstellen. Dennoch ist zu vermuten, dass im Rahmen des rechtlichen Spielraums beispielsweise Aktienpakete oder Beteiligungen an Familienunternehmen bevorzugt an die Söhne übergehen.⁹ Und auch die innerfamiliäre Weitergabe von kulturellem und sozialem Kapital erfolgt wohl nicht bloss schicht-, sondern auch geschlechtsspezifisch: Männer aus der Oberschicht dürften nicht zuletzt dank *väterlicher Verbindungen* frühzeitig Anschluss an beruflich relevante Netzwerke finden (Granovetter, 1995; Deeke, 1991, 245). Frauen können aufgrund ihres weitgehenden Ausschlusses von solchen Netzwerken wohl entsprechend weniger Nutzen aus dem väterlichen Sozialkapital ziehen. Auch

⁹ So gibt eine Studie von Lauterbach und Lüscher (1996) für Deutschland Hinweise auf Geschlechterunterschiede in der Vererbung von Vermögenswerten.

dürften sie dabei von Eltern mit einem konventionellen Geschlechtsrollenbild weniger aktiv unterstützt werden. Was die *Bildungsabschlüsse* - das institutionalisierte Kulturkapital – betrifft, so haben sich die Geschlechterdifferenzen zwar in mancher Hinsicht verringert; Männer scheinen aber im Laufe ihrer Bildungskarriere insgesamt mehr Vorteile aus einer gehobenen Herkunft zu ziehen als Frauen (Buchmann, Charles und Sacchi, 1993, 187 f.). Dies gilt schon beim Eintritt ins Gymnasium, vor allem aber beim späteren Übertritt an die Universität als einer vielfach unabdingbaren Zwischenstation auf dem Weg in Elitepositionen (ibid.). Zugleich bestehen auch Anzeichen, dass Oberschichteltern für Söhne weiterreichende Bildungsaspirationen entwickeln als für Töchter (Häfeli, Schräder-Nef und Häfeli, 1979, 91, 202; Bernath, Löhrer und Wirthensohn, 1980, 59). Familien der Oberschicht dürften so stärker darauf hinwirken, dass die Söhne nicht nur studieren, sondern auch die „richtigen“ Hochschulen und Studienfächer wählen, welche zum späteren Eintritt in Spitzenpositionen prädestinieren (Bourdieu, 1977; Hartmann, 1995, 32 f.).¹⁰ Diese Vermutung deckt sich mit der Beobachtung, dass auch auf Hochschulstufe weiterhin substantielle Geschlechterdifferenzen bezüglich Studienfachwahl und akademischen Abschlüssen bestehen (Bundesamt für Statistik, 1997).

3.2 Geschlechtsspezifische Wirkungen von Herkunftsressourcen

Plausibel scheint es weiter auch, von einer geschlechtsspezifischen Wirkung von Herkunftsressourcen auf die Aufstiegs- respektive Rekrutierungschancen auszugehen. Für diese Vermutung spricht zunächst die Beobachtung, dass in sozialen Netzwerken mit beruflicher Relevanz Frauen normalerweise eine verschwindende Minderheit bilden. Angesichts der starken Segregation gerade von Kadernetzwerken ist der Zugang auch für Frauen mit ausgezeichneten sozialen Ressourcen erheblich erschwert (Fuchs Epstein, 1981, 11). Dies dürfte für informelle inner- und zwischenbetriebliche Netzwerke kaum weniger gelten als für institutionalisierte Netzwerke wie Zünfte oder Studenten- und Ehemaligenverbindungen, die Frauen teilweise bis heute statuarisch ausschliessen. Ausgehend davon können die Hinweise auf bessere berufliche Netzwerke von Männern (Liebig, 1997, 231 f.; Nerge, 1993, 128 f.) teilweise damit erklärt werden, dass diese ihr ererbtes Sozialkapital leichter in den männlich geprägten beruflichen Kontext transferieren können. Ähnliches dürfte auch für das *inkorporierte Kulturkapital* zutreffen: Von Führungskräften wird ein Habitus gefordert, der zahlreiche „männliche“ Eigenschaften wie Durch-

10 Der Einfluss der Schichtzugehörigkeit auf den Schulerfolg von Kindern scheint zu einem substantiellen Teil über die elterlichen Bildungsaspirationen vermittelt zu werden (Bernath, Wirthensohn und Löhrer, 1989; Sauer und Gatringer, 1985).

setzungsvermögen, Aggressivität und Ehrgeiz einschliesst. Frauen müssen deshalb in eine ihnen fremde, männliche geprägte Rolle schlüpfen, wollen sie in Führungspositionen aufsteigen (vgl. Wetterer, 1992). Eine solche *Akkulturation* an eine männliche Berufs- und Betriebskultur verbindet sich mit äusserst widersprüchlichen Verhaltenserwartungen an die Frauen: „Einerseits sollen sie als ‚Alibifrauen‘ weibliche Züge betonen, andererseits sich ‚wie ein Mann‘ bewähren.“ (Schultz, 1992). In einem solchen Umfeld können Männer ihr inkorporiertes Kulturkapital offensichtlich effektiver einsetzen.

4. Institutionelle Differenzen im Prozess der Elitenrekrutierung

Die individuelle Ausstattung mit ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital, so lässt sich vermuten, beeinflusst die Rekrutierungschancen auch je nach Kontext respektive Art der betrachteten Elite unterschiedlich stark (Bottomore, 1993, 52–71). Dabei dürfte insbesondere der institutionellen Regelung des Rekrutierungsvorgangs in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft einige Bedeutung zukommen. Grundsätzlich lässt sich dabei argumentieren, dass der Einfluss der sozialen Herkunft am stärksten zum Tragen kommt, wo kleine Eliten anhand von informellen Kriterien nach Gutdünken über die Neubesetzung vakanter Positionen entscheiden. Demgegenüber scheinen insbesondere *demokratische Wahlverfahren* geeignet, den Auswahlprozess der Kontrolle der Eliten zu entziehen und die schichtspezifischen Rekrutierungschancen so tendenziell zu egalisieren (Putnam, 1976, 39). Weiter scheint plausibel, dass sich die Chancen von Kandidaten aus unteren Schichten auch mit der *Transparenz* und dem Grad der *Formalisierung* des Auswahlprozesses erhöhen. Dabei ist insbesondere an die Institutionalisierung unabhängiger Kontroll- und Rekursinstanzen sowie die Offenlegung der Auswahlverfahren und -kriterien zu denken. Schliesslich dürfte auch die *Zahl der selegierenden Akteure* eine Rolle spielen: Ein kleiner, homogener Zirkel ist eher in der Lage, sich informell über die „richtigen“ Auswahlkriterien und Kandidaten zu einigen als ein grösseres Elektorat.

Versuche zur demokratischen bzw. institutionellen Regulierung der Rekrutierungsprozesse stossen allerdings unweigerlich an Grenzen. So wird normalerweise ein grösserer Pool von Kandidierenden die formalen Anforderungen erfüllen, womit zwangsläufig zusätzliche, verdeckte Selektionsprozesse ins Spiel kommen, die sich an informellen Kriterien ausrichten. Sogar bei einer Volkswahl, wie sie für Teile der politischen Eliten moderner Gesellschaften üblich ist, spielt *der Habitus* der Kandidierenden eine wichtige Rolle. Und wo die selegierenden Akteure – wie bei der Volkswahl – nur sehr unvollständig

über die zur Wahl stehenden Personen und deren Qualifikationen informiert sind, besteht die Gefahr, dass diese pauschal aufgrund stereotyper Wahrnehmungen beurteilt werden. Anstelle des individuellen Ausschlusses träten also lediglich *statistische Diskriminierungen*. Ungeachtet dieser Einschränkungen dürften demokratische Kontrollen und ein transparentes Auswahlverfahren den Einfluss der Herkunftsschicht auf die Rekrutierungschancen aber tendenziell mindern.

Mit Blick auf die Rekrutierung der von uns betrachteten Eliten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft führen diese Überlegungen zu folgenden Vermutungen zur Bedeutung der sozialen Herkunft. In der *Wirtschaft* entscheidet normalerweise eine kleine Gruppe von Managern bzw. Verwaltungsräten autonom und letztinstanzlich über die Neubesetzung von Vakanzen in der Unternehmensleitung (Meier-Hayoz und Forstmoser, 1993, 316). Die Rekrutierung der Spitzenmanager erfüllt somit alle Bedingungen, die für einen grossen Einfluss sozialer Herkunftsressourcen sprechen: Fehlende demokratische Kontrolle, eine geringe Transparenz und Formalisierung des Auswahlverfahrens und eine kleine, homogene Gruppe selegierender Akteure (Hartmann, 1996, 81–86). Neben dem Beziehungsnetzwerk – dem sozialen Kapital – kommt dabei insbesondere dem Habitus der Bewerber eine Schlüsselfunktion für den Aufstieg ins Top-Management zu (Hartmann, 1996, 107, 117–134). In der *Politik* dürften die Herkunftsressourcen aus spiegelbildlichen Gründen weniger stark ins Gewicht fallen. Dies gilt wohl speziell für das direkt vom Volk gewählte Parlament, und eher etwas weniger für den Bundesrat und die Spitzen der Verwaltung. Die Rekrutierung der politischen Elite unterliegt indes generell rechtlichen Regelungen und einer gewissen öffentlichen Kontrolle, die zu einer im Vergleich zur Wirtschaft eher „demokratischeren“ Rekrutierung beitragen dürfte. Die *Wissenschaft* dürfte diesbezüglich eine mittlere Position einnehmen: Wie in der Wirtschaft erfolgt die Rekrutierung nach dem Muster der Selbstergänzung einer relativ kleinen, homogenen Elite, wobei dem Habitus der Kandidierenden im wissenschaftlichen Kontext eine womöglich noch grössere Bedeutung zukommt als in der Wirtschaft.¹¹ Ähnlich wie in der Politik unterliegt die Rekrutierung der wissenschaftlichen Elite – der Professorenschaft – aber formellen Regelungen, die insbesondere die geforderte akademische Qualifikation – in der Schweiz meist die Habilitation – genau bezeichnen.¹² Auch entscheidet die wissenschaftliche Elite nach einem formellen Prozedere mit demokrati-

11 Während gemäss Hartmann (1996) bei der Rekrutierung des Managements vor allem auf das Selbstvertrauen und eine positive, optimistische Ausstrahlung geachtet wird, dürfte in der Wissenschaft der „richtige“, dem akademischen Umfeld angemessene intellektuelle Habitus stärker ins Gewicht fallen.

12 In der deutschsprachigen Schweiz wird im allgemeinen eine Habilitation verlangt, in der Romandie dagegen nicht unbedingt.

schen Elementen über Berufungen, was den Einfluss der Herkunftsressourcen im Vergleich zur Wirtschaft ebenfalls leicht mindern dürfte. Der Einfluss der sozialen Herkunft auf die Rekrutierungschancen wäre demnach weniger stark als in der Wirtschaft, aber stärker als in der Politik.

Die soweit entwickelten Thesen zur institutionen- und geschlechtsspezifischen Bedeutung von Herkunftsressourcen für die Rekrutierung der drei Eliten sind in *Schema 1* zusammengefügt: Erstens variiert der Einfluss der Herkunftsressourcen wie beschrieben mit dem institutionellen Kontext. Zweitens gehen wir davon aus, dass der günstige Einfluss der „richtigen“ sozialen Herkunft auf die Rekrutierungschancen seitens der Frauen geringer ist als für Männer. Frauen müssen demnach also ein Plus an Herkunftsressourcen mitbringen, um gleiche Rekrutierungschancen zu haben. Ausgehend davon kann nun drittens vermutet werden, dass die Geschlechterdifferenzen in der Wirkung der Herkunftsressourcen ebenfalls je nach institutionellem Kontext unterschiedlich ausgeprägt sind. Insbesondere informelle, nicht transparente Auswahlverfahren wie in der Wirtschaft dürften sich dabei zum Nachteil der Frauen auswirken.

Schema 1
Stärke der Herkunftseinflüsse auf die Rekrutierungschancen

	Politik	Wissenschaft	Wirtschaft
Frauen	+	++	+++
Männer	++	++++	++++++

Anmerkung: Die postulierte Effektstärke nimmt mit der Zahl der Pluszeichen zu.

Inwieweit sich diese Vermutungen empirisch erhärten lassen, soll nun in den folgenden Abschnitten untersucht werden. Dazu gehen wir zunächst kurz auf die verwendeten Daten und Schätzmethoden ein, um anschliessend unsere Befunde zur Eliterekrutierung darzustellen.

5. Daten und Methoden

Für die Schweiz existiert bislang kein Datensatz, der Angaben zu allen drei interessierenden Eliten umfasst. Wir greifen deshalb auf entsprechende Einzel-erhebungen zurück und fügen diese mit einer repräsentativen Bevölkerungsstichprobe zusammen. Die Berücksichtigung der Gesamtbevölkerung drängt sich auf, weil sich die Bedeutung von sozialer Herkunft und Bildung für die

Elitenrekrutierung letztlich nur anhand eines Vergleichs mit der Nicht-Elite ermessen lässt. Wichtige Charakteristika der verwendeten Datensätze, die unter anderem auch Angaben zur sozialen Herkunft und zur Bildung enthalten, sind in *Schema 2* aufgeführt. Die Daten wurden allesamt mittels *schriftlichen Befragungen* erhoben: Seitens der politischen Elite stützen wir uns auf eine von Liebig (1997) durchgeführte Studie, seitens der Wissenschaftselite auf eine Erhebung von Buchmann und Oliva (1995) und seitens der Wirtschaftselite auf eine Befragung der „Führungskräfte in der Wirtschaft“.¹³ Die Angaben zur Bevölkerung respektive Nicht-Elite stammen aus der Kohortenstudie von Buchmann und Sacchi (1997), wobei wir nur die ältere der beiden befragten Kohorten einbeziehen (Jg. 1949–51).¹⁴

Wie immer, wenn verschiedene Datenquellen verwendet werden, stellt sich die Frage nach der Vergleichbarkeit der verfügbaren Angaben. Was die *Unterschiede in den Erhebungszeitpunkten* (Schema 2) betrifft, so ist es unwahrscheinlich, dass sich in den wenigen Jahren zwischen der ersten und der letzten Erhebung Wesentliches an den interessierenden Rekrutierungsprozessen geändert hat.¹⁵ Ihre Vernachlässigung scheint somit vertretbar.

Die Definition der Untersuchungspopulationen ist unter zwei Gesichtspunkten wichtig. *Erstens* sollte sich die Zusammensetzung der vier Populationen nach regionaler Herkunft, Alter und Nationalität möglichst entsprechen, wenn die Vergleichbarkeit der vier Datensätze gewährleistet sein soll. Um dies sicherzustellen, berücksichtigen wir für die Auswertungen nur Elitenmitglieder schweizerischer Nationalität, welche in der deutschsprachigen Schweiz wohnen und die zwischen 1945 und 1955 geboren worden sind. Wir nehmen damit zwar eine Verkleinerung der Stichproben in Kauf, stellen dafür aber sicher,

13 Befragt wurde das oberste Management der 120 Schweizer Unternehmen (inkl. staatliche Regiebetriebe) mit einem Umsatz (Produktion, Handel & Dienstleistung), einem Ertrag (Banken) oder einem Prämienvolumen (Versicherungen) von mindestens einer Milliarde Franken. Das Management definieren wir dabei durch die *uneingeschränkt* zeichnungsberechtigten (einzelne oder kollektiv) Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. Direktion (vgl. Meier-Hayoz und Forstmoser, 1993, 152 f., 163). An der Befragung der Wirtschaftselite waren Marlis Buchmann, Brigitte Liebig und Stefan Sacchi beteiligt; siehe Liebig (1997, 49 f.) für weitere Details zum Vorgehen.

14 Die befragten Elitenmitglieder waren mehrheitlich eher älter als die Kohorte mit Jahrgang 1949–51, weshalb die Berücksichtigung einer noch jüngeren Kohorte (Jg. 1959–61) wenig sinnvoll schien (siehe auch Kriesi, 1980).

15 Die an die soziale Herkunft oder ans Geschlecht geknüpften Chancenungleichheiten erweisen sich im allgemeinen auch auf lange Sicht als äußerst zählebig (vgl. z. B. Shavit und Blossfeld, 1993).

16 Angesichts des geringen Umfangs der Elitesamples schien den anonymen Gutachtern teils die Begrenzung der Auswertung auf bestimmte Jahrgänge, teils diejenige auf Personen schweizerischer Nationalität und teils diejenige nach der Sprachregion unnötig zu sein. Unseres Erachtens ist indes nicht auszuschliessen, dass sich die Prozesse der Eliterekrutierung erheblich

Schema 2
Merkmale der verwendeten Datensätze

Untersuchungspopulation (Grösse der Population)	Jahr der Erhebung	Auswahlverfahren (Auswahlsatz)	Stichprobengrösse (Teilnahmequote) ¹⁾
<i>Politik²⁾</i>			
vereinigte Bundesver- sammlung (National- & Ständerat) (N = 253, davon 41 Frauen)	1993	Vollerhebung	Frauen 23 (66%) Männer 67 (43%) Total 90 (47%)
<i>Wissenschaft³⁾</i>			
Professorenschaft der schweizerischen Hochschulen (inkl. Assistenzprofessuren) (N = 2'712, davon 112 Frauen)	1993	Frauen: Vollerhebung Männer: Zweistufige Zufallsauswahl, geschichtet nach Hochschulen (33.3%)	Frauen 30 (49%) Männer 227 (50%) Total 257 (50%)
<i>Wirtschaft²⁾</i>			
Oberstes Management der 120 grössten Schweizer Unternehmen (N = 1'662, davon 33 Frauen)	1994	Frauen: Vollerhebung Männer: Zweistufige Zufallsauswahl (30.7%)	Frauen 17 (59%) Männer 190 (44%) Total 207 (45%)
<i>Bevölkerung⁴⁾</i>			
Schweizerische Wohnbe- völkerung der deutsch- sprachigen Schweiz mit Jahrgang 1949–51 (N ≈ 146'606, ca. 50% Frauen)	1989	Zweistufige Zufallsaus- wahl, disproport. ge- schichtet nach Gemein- degrösse, Arbeitsmarkt- region (1.36%)	Frauen 520 (42%) Männer 594 (44%) Total 1'114 (43%)

1) Die Beteiligungsquoten beziehen sich nur auf die deutschsprachige Schweiz.

2) Population und Sample sind detaillierter bei Liebig (1997, 49–63) beschrieben.

3) Siehe Buchmann und Oliva (1995).

4) Für eine genauere Beschreibung siehe Buchmann und Sacchi (1997).

nach eben diesen Merkmalen unterscheiden. So ist etwa bekannt, dass unterschiedliche Geburtsjahrgänge jeweils sehr spezifische Bedingungen vorfinden, welche ihre beruflichen Entwicklungschancen in hohem Masse prägen (Blossfeld, 1989). Weiter dürften sich in der deutschsprachigen Schweiz relevante Randbedingungen in Bildungssystem und Arbeitsmarktlage von denjenigen in der Romandie und erst recht von denen im Ausland abheben. Solange darüber nichts genaues bekannt ist, scheint es uns angemessener, die Stichproben möglichst auf analoge Weise zu definieren und dafür eine Vergrösserung der Auswahlfehler in Kauf zu nehmen.

dass nur Personen miteinander verglichen werden, deren Laufbahnentwicklung sich unter vergleichbaren gesellschaftlichen Randbedingungen vollzogen hat.¹⁶ Die Spanne der einbezogenen Geburtsjahrgänge ist auch so noch etwas weiter als auf der Seite des Bevölkerungssamples (Schema 2), was aber die Vergleichbarkeit nicht beeinträchtigen sollte.¹⁷ Vom Bevölkerungssample schliessen wir zudem vereinzelte Elitemitglieder aus, insbesondere Hochschullehrer. *Zweitens* beeinflusst die Definition der Elitepopulationen auch den empirisch feststellbaren Grad der Offenheit respektive Abschottung der Eliten: So lässt das erwähnte „Gesetz der ansteigenden Disproportionalität“ (Putnam, 1976, 33) erwarten, dass die empirisch feststellbare Abschottung von Eliten um so markanter erscheint, je enger und restriktiver die gewählte Definition der Elitezugehörigkeit ist (siehe auch Bornschier, 1988, 334). Eine elitenvergleichende Studie sollte daher Elitesamples von ähnlicher Exklusivität heranziehen. Die verwendeten Stichproben der *vereinigten Bundesversammlung*, der *Professorenschaft* der schweizerischen Hochschulen sowie des *obersten Managements* der 120 grössten Schweizer Unternehmen aus sämtlichen Branchen dürften diesem Kriterium näherungsweise genügen.¹⁸ Wegen der fehlenden Vergleichbarkeit der Positions hierarchien von Politik, Wissenschaft und Wirtschaft lässt sich die Selektivität der Stichproben allerdings nicht genau beziffern.¹⁹

Unter dem Gesichtspunkt der Vergleichbarkeit problematisch ist schliesslich auch, dass die Angaben zur Bildung und zur sozialen Herkunft in den vier Erhebungen nicht auf identische Weise erfasst worden sind. Um für alle vier Teilstichproben identisch definierte Indikatoren für die soziale Herkunft und die Bildung zu gewinnen, müssen wir deshalb zu relativ groben Codierungen greifen. Die folgenden Angaben liegen in vergleichbarer Form vor:

- Der *Berufsstatus des Vaters* zur Zeit, als die Befragten 15 Jahre alt waren, wird über die Prestigeskala von Treiman (1977) gemessen.
- Den höchsten *Bildungsabschluss von Mutter und Vater* messen wir je anhand einer vierstufigen Skala.²⁰

17 Veränderungen der interessierenden Merkmale – soziale Herkunft, Geschlecht und Bildung – innerhalb der betrachteten Altersspanne können ganz bzw. weitgehend ausgeschlossen werden. Auch haben Elite- und Bevölkerungssamples das gleiche Durchschnittsalter.

18 Zur Zusammensetzung der Unternehmensstichprobe siehe auch Anmerkung 13.

19 Am wenigsten exklusiv ist wohl das Sample der politischen Elite definiert: Nach Kriesis (1980, 251) erheblich anspruchsvollerer Definition, welche auch auf den *faktischen Einfluss* potentieller Elitemitglieder abstellt, zählen neben rund zwei Dritteln des Parlaments auch zahlreiche Exekutivpolitiker, Spitzenbeamte, Partei- und Verbandsvertreter zur politischen Elite.

20 Es werden vier Bildungsstufen unterschieden, denen je die „normale“ Anzahl Schuljahre bis zum Erreichen des betreffenden Abschlusses zugewiesen wird: Hochschule, höhere Fachschule (19 Jahre), Matura & Lehramt (13), Berufslehre / -schule (12) sowie Schulobligatorium (9).

- Der *Bildungsabschluss der Befragten* wird mit einer fünfstufigen Skala erfasst.²¹

Es steht somit eine Reihe von Indikatoren für soziale Herkunft und Bildung zur Verfügung, wie sie in der sozialwissenschaftlichen Forschung häufig verwendet wird. Der *Berufsstatus* lässt sich dabei als näherungsweise Messung des *ökonomischen Kapitals* der Herkunfts-familie auffassen, während die *Bildung der Eltern* eher auf deren *Kulturkapital* hinweist. Ein positiver Einfluss der mütterlichen Bildung auf die Rekrutierungschancen kann dabei als Hinweis auf die Bedeutung einer Herkunft aus dem *akademischen Milieu* und einer entsprechend hohen Bildung beider Elternteile gedeutet werden, kommt es doch in der Schweiz mit ihrer relativ ausgeprägten Bildungshomogamie selten vor, dass der Vater einen tieferen Bildungsabschluss hat als die Mutter (Levy, Joye et al., 1997, 452).²² Der Indikator für den *Bildungsabschluss* der Befragten schliesslich erfasst deren *institutionalisiertes Kulturkapital*. Zu weiteren theoretisch relevanten Aspekten, insbesondere zu den Netzwerken und zum Habitus sowohl der Befragten als auch der Eltern, fehlt es aber an vergleichbaren Angaben.²³ Wünschenswert wäre zudem wie erwähnt auch eine detailliertere Aufschlüsselung der Hochschulabschlüsse nach Universität, Fachrichtung und akademischem Grad.²⁴

Um die relative Stärke des Einflusses der sozialen Herkunft, der Bildung und des Geschlechts für den Aufstieg in die drei Eliten zu bestimmen, stützen wir uns auf *logistische Regressionen* (vgl. Hosmer und Lemeshow, 1989). Mit dieser Methode kann der partielle Effekt mehrerer unabhängiger Variablen auf ein dichotomes Merkmal geschätzt werden, welches im vorliegenden Fall die Ausprägungen „Elite“ und „Bevölkerung“ aufweist.²⁵ Problematisch im Hinblick auf die Anwendung der logistischen Regression scheint dabei einzig, dass die Eliten im aggregierten Eliten-Bevölkerungssample offensichtlich deutlich überrepräsentiert sind (Schema 2). Eine disproportionale Aufteilung der Stichprobe auf die beiden Kategorien der abhängigen Variable lässt die Effektschätzungen (β_i) indessen unberührt, wie sich aufzeigen lässt (Hosmer und

21 Die Codierung erfolgt auf analoge Weise wie bei der Bildung der Eltern, wobei aber zusätzlich zwischen Hochschulstufe (19) und höheren Fachschulen (15) differenziert werden kann.

22 Dies gilt noch vermehrt für die Generation der Eltern der betrachteten Eliten, die mehrheitlich zwischen 1920 und 1930 geboren sein dürften (Levy, Joye et al., 1997, 455).

23 Die Forschung liefert weitere Hinweise auf relevante Herkunftseinflüsse, die wir nicht berücksichtigen können. So scheint beispielsweise die *Ausübung eines politischen Amtes* durch den Vater den Aufstieg in die politische Elite zu begünstigen (Kriesi, 1980, 404). Auch steigen auffallend viele Frauen mit berufstätigen Müttern ins höhere Management auf (Liebig, 1997).

24 Siehe dazu Abschnitt 2.2.

25 Eine Elitenmitgliedschaft ist dabei mit Eins codiert und die Zugehörigkeit zum Bevölkerungssample mit Null.

Lemeshow, 1989, 178 f.). Einzig die Regressionskonstante, die ohnehin von begrenztem Interesse ist, sollte in solchen „*Case-Control*“-Studien nicht interpretiert werden.

Bei der Schätzung der logistischen Regressionen verwenden wir jeweils eine *Stichprobengewichtung* (Elliot, 1991). Innerhalb des Bevölkerungssamples korrigiert diese die disproportionalen Aufteilung der Stichprobe nach Arbeitsmarktregionen sowie eine moderate Unterrepräsentierung bildungsferner Schichten (vgl. Buchmann und Sacchi, 1997). Für jene Schätzungen, welche Männer und Frauen einbeziehen, kompensiert die Gewichtung zudem die geschlechtspezifischen Auswahlsätze und Beteiligungsquoten innerhalb der Elitesamples (vgl. Schema 2).²⁶ Für die Auswertungen auf der Basis der drei zu einer „Gesamt-Elite“ zusammengefassten Eliten verwenden wir eine modifizierte Gewichtung, welche darüber hinaus sicherstellt, dass Politik, Wissenschaft und Wirtschaft je zu gleichen Teilen im aggregierten Elitesample repräsentiert sind.

6. Empirische Befunde

In diesem Abschnitt stellen wir zuerst einige deskriptive Ergebnisse zur sozialen Herkunft und zur Bildung von Frauen und Männern in Elitepositionen dar. Anschliessend schätzen wir den relativen Einfluss der Bildung sowie verschiedener Herkunftsressourcen auf die Rekrutierung der Eliten in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft mittels logistischer Regressionen. Abschliessend werden wir dann auf analoge Weise Geschlechterdifferenzen in der Bedeutung von Bildungs- und Herkunftsressourcen untersuchen.

Betrachtet man die Ergebnisse der *deskriptiven Auswertungen* in *Tabelle 1*, so lässt sich zunächst festhalten, dass eine Reihe bekannter Befunde der Eliteforschung bestätigt werden. Insbesondere sind Frauen, Personen mit wenig Bildung sowie solche aus unteren sozialen Schichten in allen drei Eliten unterrepräsentiert, wie ein Vergleich mit dem Bevölkerungssample in der Spalte ganz rechts zeigt. Dies bestätigt sich auch, wenn anstelle der Kennwerte für die Kohorte 1945–55, auf denen die weiteren Auswertungen beruhen, die Werte für das Gesamt der in der deutschsprachigen Schweiz wohnhaften Elitenmitglieder schweizerischer Nationalität betrachtet werden, die jeweils in Klammern ausgewiesen sind (Tabelle 1).

26 Um eine Verfälschung der Signifikanztests zu vermeiden, sind die Gewichtungsvariablen so konstruiert, dass die Summe der Gewichte seitens der Eliten- wie auch des Bevölkerungssamples jeweils mit den effektiven Befragenzahlen übereinstimmt (vgl. Moser und Kalton, 1971).

Tabelle 1
Geschlecht, Bildung und soziale Herkunft der Eliten

Elitekohorten mit Jg. 45–55 (gesamte Elite)	Politik	Wissenschaft	Wirtschaft	Bevölkerung
	Parlament N = 26 (89)	Professorenschaft N = 42 (191)	Management N = 59 (193)	Kohorte 49–51 N = 1'114
<i>Geschlecht</i>				
Frauenanteil (%)	23 (16)	5 (4)	3 (2)	47
<i>Bildung</i>				
Ausbildungsjahre ¹⁾	18 (17)	19 (19)	17 (17)	13
Frauen	16 (17)	19 (19)	15 (16)	12
Männer	19 (17)	19 (19)	17 (17)	13
Hochschulabschluss (%)	72 (63)	100 (100)	56 (59)	8
Frauen	44 (60)	100 (100)	29 (50)	5
Männer	88 (64)	100 (100)	60 (60)	11
<i>Soziale Herkunft</i>				
Berufstatus des Vaters ²⁾	51 (48)	53 (54)	48 (51)	42
Frauen	52 (54)	47 (57)	45 (52)	44
Männer	51 (47)	53 (54)	49 (51)	41
Bildungsjahre Vater ¹⁾	14 (13)	14 (14)	13 (13)	11
Frauen	14 (15)	14 (14)	12 (15)	11
Männer	14 (12)	14 (16)	13 (13)	11
Bildungsjahre Mutter ¹⁾	11 (11)	12 (12)	11 (11)	10
Frauen	11 (12)	12 (14)	11 (11)	10
Männer	11 (10)	12 (12)	12 (12)	10

1) Durchschnittliche Dauer der Ausbildung in Jahren.

2) Mittlerer Berufsstatus der Väter.

Die Befunde zum *Geschlecht* zeigen erwartungsgemäss, dass die Frauen mit einem Anteil von etwa 16 Prozent noch am besten in der politischen Elite vertreten sind, während sie von der Wissenschafts- und der Wirtschaftselite mit einem Anteil von vier respektive zwei Prozent noch immer weitgehend ausgeschlossen bleiben. Für die jüngste Elitengeneration mit Jahrgang 1945–55 liegen die Anteilswerte allerdings durchwegs etwas höher; dies lässt sich als Hinweis auf ein langsame Erhöhung des Frauenanteils in der Generationenfolge interpretieren. Diese Deutung wird durch einen Vergleich mit früheren Erhebungen gestützt: So schätzten Gillioz und Goerg (1982, 377) für die Jahre 1978–80 einen Anteil an Professorinnen von ca. zwei Prozent, der sich dann gemäss Hochschulstatistik zwischen 1985 und 1995 auf gut fünf

Prozent erhöht hat (Bundesamt für Statistik, 1997, 8). Hollenstein ermittelte 1988 einen Frauenanteil im Management – das er allerdings etwas anders definiert – von nicht einmal einem Prozent. Bekannt ist schliesslich auch, dass sich der Anteil an Parlamentarierinnen seit der Einführung des Frauenstimmrechtes im Jahr 1971 nach und nach auf über zwanzig Prozent gestiegen ist (Bundesamt für Statistik, 1996, 384). Die leicht höheren Frauenanteile in der jüngsten Elitengeneration sind wohl eine Folge der tendenziellen Angleichung der Bildungschancen, dank welcher zunehmend mehr Frauen die *formalen* Voraussetzungen für die Besetzung von Elitepositionen erfüllen. Sofern die Benachteiligungen der Frauen (siehe Abschnitt 3) *innerhalb* der drei betrachteten Bereiche unverändert bleiben, so wird sich die Vergrösserung des Pools an hochqualifizierten Frauen in einem steigenden Frauenanteil in den Eliten niederschlagen, sobald diese erst die Stationen der dahin führenden Karriereleitern durchlaufen haben (vgl. Ward, Orazem und Schmidt, 1992).

Das *Bildungsniveau* der Elitemitglieder ist allgemein sehr hoch (Tabelle 1). Was die Wissenschaftselite betrifft, so besitzen deren Mitglieder definitionsgemäß einen Universitätsabschluss. Ein Studium abgeschlossen haben aber auch drei von fünf Mitgliedern des Parlaments sowie des Managements. In der Bevölkerung erreicht der Anteil der Hochschulabsolventen zum Vergleich bloss etwa acht Prozent. Ungeachtet dieses markanten Bildungsgrabens zwischen Eliten und Bevölkerung sind die Anteilswerte für die Eliten im internationalen Vergleich eher als gering zu bezeichnen (Putnam, 1976; Hartmann, 1997). Allerdings scheint die Zahl der Hochschulabsolventen für die jüngeren Elitemitglieder auch hierzulande anzusteigen, zumindest was das Parlament angeht. Etwas überraschend ist, dass das Bildungsniveau der weiblichen Elitemitglieder in der Politik wie in der Wirtschaft eher unter dem bereichsspezifischen Durchschnitt liegt. Dies widerspricht der Vorstellung, dass Frauen *mehr* Bildungsressourcen mitbringen müssen als Männer, um sich bei der Besetzung von Elitepositionen durchzusetzen.

Betrachtet man schliesslich die Resultate zu den *Herkunftsressourcen* in Tabelle 1, so bestätigt sich, dass Elitemitglieder im Vergleich zur Bevölkerung deutlich im Vorteil sind. Insbesondere kommen sie aus Familien, die über wesentlich mehr ökonomisches und kulturelles Kapital verfügen, wie die höheren Werte für den väterlichen Berufstatus und das Bildungsniveau der Eltern belegen. Die Unterschiede zwischen der jüngeren Generation der Elitemitglieder (Jg. 45–55) und der gesamten Elite bleiben dabei im allgemeinen gering, sieht man davon ab, dass jüngere Parlamentsmitglieder eher noch häufiger aus höheren Schichten stammen. Eine privilegierte Herkunftsschicht scheint dabei besonders wichtig für den Aufstieg in die wissenschaftliche Elite, während das Parlament und vor allem das Management vergleichsweise heterogen zusam-

mengesetzt sind. Dies weist darauf hin, dass entgegen unseren Hypothesen die Bedeutung der Herkunftsschicht für die Elitenrekrutierung in der Wirtschaft am geringsten ist. Gemischt sind die deskriptiven Befunde zur geschlechtspezifischen Ausstattung mit Herkunftsressourcen. Betrachtet man nur die jüngste Elitengeneration mit Jahrgang 1945–55, so verfügen die Frauen der Wirtschafts- und Wissenschaftselite insgesamt über eher etwas *weniger* Herkunftsressourcen als die Männer, während im Parlament diesbezüglich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen sind. Berücksichtigt man dagegen sämtliche Elitenmitglieder unabhängig vom Alter, so stammen die Frauen aller drei Eliten aus insgesamt privilegierteren Schichten als die Männer in Elitepositionen (Tabelle 1, Werte in Klammern). Das zweite Ergebnis stimmt nicht nur besser mit den Befunden anderer Studien überein (vgl. Abschnitt 3), sondern auch mit unseren Hypothesen aus Abschnitt 3. Diese Unterschiede zwischen Elitenmitgliedern verschiedener Generationen weisen auf eine sich verringernde Bedeutung von Herkunftsressourcen für den Aufstieg von Frauen in die Elitepositionen hin.²⁷

Die soweit präsentierten deskriptiven Befunde geben erste Hinweise auf die Zusammenhänge zwischen Geschlecht, sozialer Herkunft, Bildung und Elitenrekrutierung, sie ermöglichen aber keine schlüssigen Aussagen über deren Bedeutung für die individuellen Rekrutierungschancen.²⁸ Den eigenständigen Einfluss dieser Merkmale auf die Rekrutierungschancen bestimmen wir nun mit einer *logistischen Regression* (vgl. Hosmer und Lemeshow, 1989). Wir führen für jede der drei Eliten wie auch für deren Aggregat, die „Gesamt-Elite“, je eine separate Schätzung durch.²⁹

27 Denkbar wäre zwar auch, dass Elite-Frauen aus den obersten Schichten ihre Positionen erst in einem höheren Alter erreichen, womit sich das Gewicht der Herkunftsressourcen in der Generationenfolge bloss scheinbar vermindert hätte. Eine solche lebenszyklische Interpretation scheint aber weniger plausibel, weil sich der Einfluss der sozialen Herkunft im Lebenslauf wohl eher abschwächen dürfte; empirische Befunde dazu sind allerdings rar und nicht eindeutig (siehe Henz, 1996).

28 Die bivariaten Zusammenhänge gemäß Tabelle 2 können auf *Scheinkorrelationen* beruhen, die sich auflösen, sobald andere relevante Einflussgrößen in Rechnung gestellt sind (vgl. Hosmer und Lemeshow, 1989, 58). Zudem bleibt unklar, ob sie statistisch signifikant sind.

29 Ein anonymes Gutachten spricht unseren multivariaten Auswertungen (Tabellen 2–6) wegen der vorgenommenen *Stichprobengewichtung*, „deren Auswirkungen mathematisch unklar sind“, einerseits und wegen der für eine logistische Regression *ungenügenden Fallzahlen* vor allem seitens der Frauen andererseits jede Aussagekraft ab.

Zum ersten Einwand: Wenn disproportional geschichtete Stichproben analysiert werden, ist eine Gewichtung unerlässlich (Kalton, 1983, 69). Ohne Gewichtung würde in unserer Anwendung insbesondere der Effekt des Geschlechts massiv unterschätzt, weil *alle* Elitefrauen einbezogen wurden, aber mehrheitlich nur eine *Auswahl* von Männern (Schema 2). Zum zweiten Einwand: Er übersieht einmal, dass nicht die absoluten Zellbesetzungen über die Angemessenheit eines Log-Modells entscheiden, als vielmehr die zugehörigen Erwartungswerte – die für Frauen und für Männer aufgrund der annähernden Gleichverteilung von Bildungs-

Die Ergebnisse sind in *Tabelle 2* zusammengestellt. Insgesamt weisen sie darauf hin, dass die Rekrutierungschancen in erster Linie vom Geschlecht und der Bildung beeinflusst sind, während eine *direkte* Abhängigkeit von der sozialen Herkunft nur punktuell, für die Wissenschaftselite, festzustellen ist. In der Stärke der einzelnen Effekte scheinen dabei wie vermutet gewisse Unterschiede zwischen Politik, Wissenschaft und Wirtschaft zu bestehen.³⁰

Die Unterschiede zwischen den Institutionen betreffen einmal das *Geschlecht*: Werden Bildungs- und Herkunftsunterschiede kontrolliert, so findet sich für die Politik *keine* signifikante Geschlechterdifferenz mehr. Dagegen sind die Rekrutierungschancen von Frauen in der Wissenschaft auch dann noch etwa 9 mal geringer als jene der Männer, und in der Wirtschaft sind sie sogar rund 23 mal kleiner.³¹ Dies stützt die Vermutung, dass demokratische, transparente Auswahlverfahren tendenziell zur Verbesserung der Rekrutierungschancen von Frauen beitragen. Umgekehrt bestehen insbesondere in der Wirtschaft und in etwas geringerem Masse auch in der Wissenschaft offensichtlich gewichtige *institutionsinterne* Ursachen für den Ausschluss von Frauen, welche unabhängig von Bildung und sozialer Herkunft wirken. Auf einige der in Frage kommenden Ursachen haben wir in Abschnitt 3 hingewiesen.

Der Einfluss der *Bildung* auf die Rekrutierungschancen ist durchgängig sehr stark, in der Wissenschaft aber noch erheblich stärker (Tabelle 2). Darüber kann auch der grosse Standardfehler respektive die fehlende Signifikanz des betreffenden Effektkoeffizienten nicht hinwegtäuschen; diese sind lediglich eine Folge davon, dass die Mitglieder der Wissenschaftselite *definitionsgemäß* einen Universitätsabschluss besitzen, was „strukturelle Leerzellen“ in

und Herkunftsressourcen jeweils etwa dem halben Umfang des betreffenden Elitesamples entsprechen. Die absolute Zahl der Elitefrauen mit Jahrgang 1945–55 beträgt zudem 22 (9/ 6/ 7 in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft), und nicht bloss 10 (6/ 2/ 2), wie das Gutachten anhand der *gewichteten* Anteilswerte in Tabelle 1 errechnet hat. Ob diese Fallzahlen für eine nach Geschlecht und Institution gesplittete Schätzung ausreichen, wird nach Hosmer und Lemeshow (1989, 129) am besten anhand der Standardfehler der betreffenden Effektkoeffizienten beurteilt (siehe Tabelle 5). Da diese seitens der Frauen relativ gross ausfallen, haben wir die obere Hälfte von Tabelle 5 mit grosser Vorsicht interpretiert; deshalb gleich sämtliche multivariaten Auswertungen zurückzuweisen ist jedenfalls übertrieben.

- 30 Die beobachteten Effektdifferenzen zwischen Politik, Wissenschaft und Wirtschaft – wie im folgenden dann auch jene zwischen den Geschlechtern – können wegen der zu geringen Anzahl an Beobachtungen (vgl. Tabelle 1) nicht durch die Berechnung von entsprechenden Interaktionsmodellen statistisch gesichert werden (Hosmer und Lemeshow, 1989, 63 f.). Auch in dieser Hinsicht behält unsere Studie also weitgehend explorativen Charakter.
- 31 Der Nettoeffekt des Geschlechts lässt sich durch Exponenzierung der betreffenden Effektkoeffizienten bestimmen, wobei der resultierende Wert dem Verhältnis zwischen den Rekrutierungschancen von Männern und Frauen entspricht (Wissenschaft: $e^B = e^{-2.2} = 0.11 \approx 1/9$; Wirtschaft: $e^{-3.12} = 0.044 \approx 1/23$). Seitens der kontinuierlichen Variablen (Bildung, Status) kann auf analoge Weise der Effekt einer Veränderung um eine Messeinheit (Bildungsjahre, Statuspunkte) auf die Rekrutierungschancen ermittelt werden.

Tabelle 2
Der Einfluss von Geschlecht, Bildung und
sozialer Herkunft auf den Aufstieg in Elitepositionen

Logistische Regression ¹⁾	Politik		Wissenschaft		Wirtschaft		Gesamt-Elite (aggregiert)	
	Parlament	B (S.E.)	Professorenschaft	B (S.E.)	Management	B (S.E.)	B (S.E.)	
Geschlecht ²⁾	-0.12	(0.58)	-2.20	(0.86)**	-3.12	(1.03)**	-1.16	(0.39)**
Bildung	0.57	(0.10)***	2.48	(4.52)	0.44	(0.06)***	0.59	(0.05)***
Status Vater	0.01	(0.02)	0.00	(0.02)	0.01	(0.01)	0.00	(0.01)
Bildung Vater	0.04	(0.09)	-0.08	(0.09)	-0.03	(0.03)	0.01	(0.06)
Bildung Mutter	0.01	(0.13)	0.35	(0.13)**	0.14	(0.10)	0.11	(0.08)
Konstante ³⁾	-13.5	(2.02)	-50.3	(85.9)	-10.1	(1.18)	-12.3	(1.05)
-2 LL	127.2		117.1		247.6		350.7	
χ^2 (df = 5)	64.1 ***		198.3 ***		130.0 ***		305.0 ***	

1) Ausgewiesen sind die Effektkoeffizienten (B), ihr Standardfehler (S. E.), sowie deren Signifikanzniveau (Wald-Test): * $\alpha \leq 10\%$; ** $\alpha \leq 5\%$; *** $\alpha \leq 0,1\%$.

2) Codierung: Frauen 1, Männer 0.

3) Die Konstante ist in „Case-Control“-Studien nicht interpretierbar (Hosmer und Lemeshow, 1989, 178 f.).

der analysierten Datenmatrix verursacht (vgl. Knoke und Burke, 1980, 51). Lässt man die Wissenschaft beiseite, so ist der Effekt der Bildung – und damit auch der indirekte, darüber vermittelte Einfluss der Herkunftsschicht – überraschenderweise in der Politik eher stärker als in der Wirtschaft. Dies erstaunt umso mehr, als unsere Stichprobe der politischen Elite eher etwas weniger „hochkarätig“ ist als die beiden anderen Elitesamples (siehe Anmerkung 19), weshalb der Einfluss von Bildung und Herkunft auf den Aufstieg in die politische Elite wohl eher unterschätzt wird. Die Wirkungen der Bildung auf die Rekrutierungschancen in Politik und Wirtschaft dürften sich somit eher stärker unterscheiden als die Schätzungen in Tabelle 2 vermuten liessen. Seitens der Politik dürfte die unerwartet starke Selektion nach der Bildung dabei wohl eher in den parteiinternen Ausscheidungen stattfinden als in der anschliessenden Volkswahl. Was die Wirtschaft angeht, so kann deren relative Offenheit als Hinweis auf eine ungebrochene Bedeutung der unternehmensinternen Rekrutierung, Weiterbildung und Qualifizierung des künftigen Managements gedeutet werden, die das Gewicht von Hochschulabschlüssen entsprechend vermindern.

Belege für *direkte* Effekte der sozialen Herkunft finden wir wie erwähnt nur gerade für die Professorenschaft. Auf der Basis der uns zur Verfügung stehenden Angaben ergeben sich also entgegen unseren Hypothesen blos punktuell Anzeichen für einen von der Bildung unabhängigen Einfluss der Herkunftsschicht auf die Elitenrekrutierung. Die Ausnahme bildet die Wissenschaftselite, die aus Herkunftsfamilien mit überdurchschnittlichem Kulturkapital stammt, wie der signifikante Einfluss der mütterlichen Bildung anzeigt (Tabelle 2). Der eigenständige, positive Effekt der mütterlichen Bildung, die empirisch selten höher ist als jene der Väter (Levy, Joye et al., 1996, 452), kann dabei als Hinweis interpretiert werden, dass *beide* Eltern eine höhere Ausbildung abgeschlossen haben – auf ein akademisches Milieu also. Die sich damit abzeichnende Tendenz zur Selbstrekrutierung der akademischen Elite kann auf inkorporiertes Kulturkapital zurückgeführt werden, welches in Form eines milieuspezifischen Habitus frühzeitig erworben wird.

Fasst man die Ergebnisse des Institutionenvergleichs kurz zusammen, so gibt die Bildung für alle drei Eliten den wichtigsten Bestimmungsgrund der Rekrutierungschancen ab. Dies belegen auch die Ergebnisse der Likelihood-Ratio-Tests in *Tabelle 3* (vgl. Hosmer und Lemeshow, 1989, 16f.), welche zeigen, dass sich der Erklärungsgehalt aller Modelle gemessen am χ^2 -Wert jeweils weitaus am meisten verringert, wenn die Bildung bei der Schätzung nicht berücksichtigt wird. Nach dieser im Vergleich zum Wald-Test verlässlicheren Schätzmethode kann der Bildungseffekt nun auch für die Wissenschaft statistisch gesichert werden. Direkte Effekte der sozialen Herkunft sind dagegen nur für die Wissenschaft nachzuweisen. Stellt man zusätzlich in Rechnung, dass sich der *indirekte Einfluss der Herkunftsschicht* sich proportional zum Bildungseffekt verhält, über den er ja vermittelt wird, so muss gefolgert werden, dass die Wissenschaftselite für die unteren Schichten weit aus am unzugänglichsten ist.³² Die Tür zum Management und im geringerem Maße auch zur Politik scheint dagegen vergleichsweise weit offen zu stehen. Unsere Überlegungen zum Einfluss institutioneller Regelungen auf die Rekrutierungschancen aus Abschnitt 3 werden somit nur ansatzweise bestätigt, nämlich beim Vergleich von Politik und Wissenschaft. Im weiteren hängen die Rekrutierungschancen in Wissenschaft und Wirtschaft nach unseren Befunden auch dann noch in hohem Maße vom Geschlecht ab, wenn die geschlechtspezifische Ausstattung mit Bildungs- und Herkunftsressourcen berücksichtigt ist.

32 Unter der Annahme, dass die Verknüpfung von sozialer Herkunft und Bildung für alle Teileliten etwa gleich stark ist, verhält sich der über die Bildung vermittelte indirekte Herkunftseffekt direkt proportional zum Bildungseffekt gemäß Tabelle 3.

Tabelle 3
Relative Bedeutung von Geschlecht, Bildung und
Herkunftsressourcen für den Aufstieg in Elitepositionen

Likelihood- Ratio-Tests ¹⁾	Politik	Wissenschaft	Wirtschaft	Gesamt-Elite
	Parlament $\Delta\chi^2$	Professorenhalt $\Delta\chi^2$	Management $\Delta\chi^2$	(aggregiert) $\Delta\chi^2$
Geschlecht ($\Delta df=1$)	0.1	68.3***	23.7***	0.1
Bildung ($\Delta df=1$)	42.9***	117.8***	58.0***	42.9***
Soz. Herkunft ($\Delta df=3$)	1.7	9.0**	2.6	1.7

1) Ausgewiesen sind die χ^2 -Differenzen zwischen den Modellen gemäss Tabelle 2 und solchen ohne die betreffende(n) Kovariate(n) (Hosmer und Lemeshow, 1989, 16). Die χ^2 -Differenzen sind nur *innerhalb* der Spalten – pro Elite – miteinander vergleichbar.

Damit kommen wir zur Frage, ob sich *geschlechtsspezifische Einflüsse* der bildungs- und herkunftsabhängigen Ressourcenausstattung auf die Rekrutierung nachweisen lassen. Um darüber Aufschluss zu erhalten, schätzen wir deren Einfluss je getrennt für Frauen und Männer, und zwar zunächst für die aggregierte Gesamt-Elite. Die Ergebnisse dieser Schätzungen können *Tabelle 4* entnommen werden, welche verschiedene Indizien für geschlechtsspezifische Wirkungen liefert. Mit Blick auf die *Bildung* erhöhen sich die Rekrutierungschancen der Männer dank zusätzlicher Ausbildungsjahre offenbar eher stärker als jene der Frauen. Diese müssen also tendenziell *mehr* Bildung mitbringen, um sich gleiche Chancen zu sichern wie die Männer. Kommt hinzu, dass Männer bereits im Laufe ihrer Bildungskarriere, insbesondere auf dem Weg zu einem Universitätsabschluss, grösseren Profit aus den Ressourcen der Herkunfts-familie ziehen (Buchmann, Charles und Sacchi, 1993, 187 f.), was insgesamt den Schluss zulässt, dass der indirekte, über die Bildung vermittelte Einfluss der Herkunftsschicht für Männer ausgeprägter ist als für Frauen.

Die Rekrutierungschancen hängen zudem für beide Geschlechter vom *familiären Kulturkapital* ab, während die ökonomischen Ressourcen der Herkunfts-familie wie schon bisher bedeutungslos sind (Tabelle 4). Allerdings beeinflussen diese gemeinsam mit der Bildung der Eltern nachweislich den Bildungsverlauf (Buchmann, Charles und Sacchi, 1993; Levy, Joye et al., 1997, 94) – und damit indirekt auch die Rekrutierungschancen. Interessanterweise scheint dabei der Einfluss des familiären Kulturkapitals seitens der Frauen von der väterlichen Bildung auszugehen, während für Männer die Bildung der Mutter massgeblich ist. Die väterliche Bildung, so lässt sich der Einfluss für die Frau-

en interpretieren, begünstigt den Erwerb inkorporierten Kulturkapitals respektive eines elitegerechten Habitus und erleichtert so den Zugang zu Elitepositionen. Allerdings knüpft sich daran sofort die Frage, weshalb dies nicht auch für Männer gelten sollte, für die sich kein analoger Effekt der väterlichen Bildung feststellen lässt. Eventuell gibt die nach Eliten getrennte Auswertung darüber besser Aufschluss, deren Ergebnisse in *Tabelle 5* zusammengestellt sind (siehe dazu auch Anmerkung 29).

Tabelle 4
Geschlechtsspezifische Wirkungen von Bildung
und sozialer Herkunft auf den Aufstieg in Elitepositionen

Logistische Regression ¹⁾	Frauen		Männer	
	B	(S.E.)	B	(S.E.)
Bildung	0.48	(0.09)***	0.64	(0.07)***
Status Vater	-0.01	(0.03)	0.01	(0.01)
Bildung Vater	0.22	(0.13)*	-0.05	(0.06)
Bildung Mutter	-0.05	(0.16)	0.18	(0.09)**
Konstante ²⁾	-11.6	(1.95)	-13.3	(1.29)
-2 LL	87.0		265.1	
χ^2 (df = 4)	40.3 ***		217.7 ***	

- 1) Ausgewiesen sind die Effektkoeffizienten (B), ihr Standardfehler (S. E.), sowie deren Signifikanzniveau (Wald-Test): * $\alpha \leq 10\%$; ** $\alpha \leq 5\%$; *** $\alpha \leq 0,1\%$.
- 2) Die Konstante ist in „Case-Control“-Studien nicht interpretierbar (Hosmer und Lemeshow, 1989, 178 f.).

Bezogen auf den direkten Einfluss der sozialen Herkunft erhärtet diese Auswertung zunächst einige der bisherigen Resultate. Männer scheinen beim Zugang zu allen drei Eliten grösseren Nutzen aus ihrer Bildung zu ziehen – und damit indirekt auch aus den Ressourcen ihrer Herkunfts-familie. Der Berufsstatus als grober Indikator für deren ökonomische Ausstattung scheint weder für Männer noch für Frauen eine eigenständige Bedeutung für den Zugang zu den drei Eliten zu haben. Die Bildung des Vaters übt einen relativ starken Einfluss auf die Chancen von Frauen aus, ins Parlament und in die Wissenschaftselite zu gelangen – für Männer ist sie durchgängig irrelevant. Die mütterliche Bildung ist umgekehrt ausschliesslich für den Aufstieg von Männern in die Professorenschaft relevant. Wie erwähnt interpretieren wir dabei die Effekte der mütterlichen Bildung als Hinweis auf die Bedeutung der Herkunft aus einem *akademischen Milieu*, welche, wie sich nun zeigt, in erster Linie Männer

Tabelle 5
Geschlechtsspezifische Wirkungen von Bildung und
sozialer Herkunft auf den Aufstieg in spezifische Eliten

Logistische Regression ¹⁾	Politik Parlament		Wissenschaft Professorenschaft		Wirtschaft Management	
Frauen	B	(S.E.)	B	(S.E.)	B	(S.E.)
Bildung	0.44	(0.14)**	2.36	(10.9)	0.17	(0.19)
Status Vater	-0.00	(0.04)	-0.08	(0.07)	0.02	(0.04)
Bildung Vater	0.34	(0.18)*	0.43	(0.26)*	-0.08	(0.26)
Bildung Mutter	-0.26	(0.24)	-0.09	(0.29)	0.18	(0.26)
Konstante ²⁾	-11.2	(2.69)	-46.7	(208)	-8.6	(3.11)
-2 LL	48.2		18.8		40.5	
χ^2 (df = 4)	18.8 ***		32.4 ***		2.3	
Männer	B	(S.E.)	B	(S.E.)	B	(S.E.)
Bildung	0.71	(0.17)***	2.63	(6.43)	0.45	(0.07)***
Status Vater	0.01	(0.02)	0.00	(0.02)	0.01	(0.01)
Bildung Vater	-0.05	(0.11)	-0.11	(0.09)	-0.04	(0.07)
Bildung Mutter	0.12	(0.18)	0.42	(0.16)**	0.14	(0.11)
Konstante ²⁾	-16.2	(3.35)	-53.8	(122)	-10.3	(1.26)
-2 LL	77.4		98.4		220.0	
χ^2 (df = 4)	45.4 ***		146. ***		77.5 ***	

- 1) Ausgewiesen sind die Effektkoeffizienten (B), ihr Standardfehler (S. E.), sowie deren Signifikanzniveau (Wald-Test): * $\alpha \leq 10\%$; ** $\alpha \leq 5\%$; *** $\alpha \leq 0,1\%$.
- 2) Die Konstante ist in „Case-Control“-Studien nicht interpretierbar (Hosmer und Lemeshow, 1989, 178 f.).

nern den Zugang zur Wissenschaftselite ebnet (Tabelle 5). Dies steht in Einklang mit der erwähnten Akkulturationsthese (Wetterer, 1992), nach welcher Hochschulkarrieren eine Anpassung an einen männlich geprägten akademischen Habitus erfordern, was Frauen nicht nur unweigerlich in Rollenkonflikte verwickelt, sondern auch ihr inkorporiertes Kulturkapital tendenziell entwertet.³³ Tatsächlich weist der fehlende Einfluss der mütterlichen Bildung auf der

33 Ein ähnliches Akkulturationsproblem dürfte sich, wie ein anonymer Gutachter zu Recht angemerkt hat, insbesondere auch in der Wirtschaft stellen. Da unsere Daten keine Angaben zur Herkunft aus Unternehmer- oder Managerfamilien umfassen, können wir aber nicht prüfen, ob sich dies auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirkt.

Seite der Frauen darauf hin, dass im Laufe einer Hochschulkarriere ausschliesslich Männer vom Aufwachsen in einem akademischen Milieu profitieren (Tabelle 5). Dennoch scheinen auch die Frauen Vorteile aus dem familiären Kulturkapital zu ziehen, steigen doch ihre Aufstiegschancen in der Wissenschaft, aber auch in der Politik mit der väterlichen Bildung an. Obschon diese Effekte wegen der geringen Anzahl an Frauen in Elitepositionen nur auf einem relativ tiefen Niveau statistisch gesichert sind, deuten sie an, dass Frauen in den beiden genannten Institutionen ihre ansonsten auch bei gleicher Bildung geringeren Rekrutierungschancen dank inkorporiertem Kulturkapital verbessern können. Eine derartige kompensatorische Funktion der Herkunftsressourcen kann möglicherweise erklären, weshalb die väterliche Bildung bei den Männern – für die wir eigentlich stärkere Herkunftseffekte erwarten würden – belanglos ist. Gesamthaft, wenn der indirekte, über die Bildung vermittelte Einfluss der Herkunftsschicht mit in Rechnung gestellt wird, ziehen die Männer erwartungsgemäss grössere Vorteile aus einer privilegierten Herkunft. Als Ausnahme ist allerdings die Politik zu erwähnen, wo die stärkeren indirekten Herkunftseinflüsse, welche die Männer allgemein begünstigen, tendenziell durch den Einfluss der Bildung des Vaters zugunsten der Frauen aufgewogen

Tabelle 6
Relative Bedeutung von Bildungs- und Herkunftsressourcen
für den Aufstieg von Frauen und Männern

Likelihood- Ratio-Tests ¹⁾	Politik: Parlament $\Delta\chi^2$	Wissenschaft: Professorenschaft $\Delta\chi^2$	Wirtschaft: Management $\Delta\chi^2$	Gesamt-Elite (aggregiert) $\Delta\chi^2$
<i>Frauen</i>				
Bildung ($\Delta df = 1$)	10.3**	25.4***	0.7	27.8***
Soz. Herkunft ($\Delta df = 3$)	5.3 ²⁾	3.7 ²⁾	1.1	4.4
<i>Männer</i>				
Bildung ($\Delta df=1$)	33.9***	99.9***	53.9***	151.3***
Soz. Herkunft ($\Delta df=3$)	0.9	9.8**	2.4	4.8

- 1) Ausgewiesen sind die χ^2 -Differenzen zwischen den Modellen gemäss den Tabellen 4 und 5 sowie solchen ohne die genannte(n) Kovariate(n); Signifikanzniveau: * $\alpha \leq 10\%$; ** $\alpha \leq 5\%$; *** $\alpha \leq 0,1\%$ (Hosmer und Lemeshow, 1989, 16). Die χ^2 -Differenzen für Männer und Frauen sowie für verschiedene Eliten sind nicht miteinander vergleichbar.
- 2) Wird nur die Bildung des Vaters ausgeschlossen, so beträgt die χ^2 -Differenz 4.2 ($df = 1$, $p < .05$) in der Politik und 3.4 ($df = 1$, $p < .10$) in der Wissenschaft.

werden. Bemerkenswert ist schliesslich, dass der Aufstieg von Frauen ins Management nicht einmal ansatzweise mit einer überlegenen Ausstattung mit Bildungs- und Herkunftsressourcen erklärt werden kann. Auch wenn der Befund aufgrund der kleinen Anzahl an Managerinnen der untersuchten Kohorte ($N = 7$) nicht überinterpretiert werden sollte, so ist doch zu vermuten, dass andere Faktoren oder auch vernachlässigte Herkunftseinflüsse wie etwa familiäre Bindungen an das Unternehmen eine entsprechend grössere Rolle spielen.

Die soweit skizzierten Befunde werden weiter untermauert, wenn das relative Gewicht von Bildungs- und direkten Herkunftseinflüssen anhand von Likelihood-Ratio-Tests untersucht wird, wie *Tabelle 6* belegt. Mit Ausnahme der Managerinnen trägt die Bildung weitaus am meisten zur Erklärung des Aufstiegs in Elitepositionen bei. Da der Bildungserfolg aber in der Schweiz relativ stark von der sozialen Herkunft abhängt (Abschnitt 2.2), ist dies zugleich Beleg für substantielle indirekte, durch die Bildung vermittelte Einflüsse der sozialen Herkunft. Die direkten Herkunftseinflüsse sind demgegenüber relativ schwach und sie kommen nur in der Wissenschaft sowie, auf der Seite der Frauen, in der Politik zum Tragen.

Schlussbetrachtung

Unsere Befunde zur Rekrutierung unterschiedlicher Eliten in der Schweiz weisen insgesamt darauf hin, dass die Bildung zumindest für die jüngste Generation der Elitemitglieder den Schlüssel für den Zugang zu unterschiedlichen Elitepositionen abgibt. Es wäre aber vorschnell, daraus eine allgemeine Öffnung der Eliten im Sinne einer stärkeren Ausrichtung der Rekrutierung an meritokratischen Prinzipien abzuleiten. Vielmehr weisen zahlreiche Studien nach, dass der individuelle Bildungserfolg nicht zuletzt von der Schichtzugehörigkeit der Herkunftsfamilie abhängt. Indirekt werden die Chancen eines Aufstiegs in Elitenpositionen so auch von der sozialen Herkunft bestimmt, und zwar genau *wegen* der entscheidenden Rolle der Bildung für die Auswahl der Elitemitglieder. Darüber hinaus finden wir punktuell auch Belege für bildungsunabhängige Einflüsse der Herkunftsschicht auf die Rekrutierungschancen. Diese sind allerdings nicht so bedeutend wie erwartet. Gesamthaft kann so zwar kaum von einer hermetischen Abschottung der betrachteten Eliten gegenüber unteren Schichten gesprochen werden; Personen aus der Mittel- und Oberschicht sind indes in allen drei Eliten eindeutig überrepräsentiert.

Die Eliten aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft unterscheiden sich dabei im Grad der Abschliessung respektive Offenheit. Die Wirtschaftselite erweist sich überraschenderweise als am zugänglichsten für Personen aus unteren Schich-

ten. Die relativ offene Rekrutierung des Managements widerspricht dabei der Vorstellung, dass sich die schichtspezifischen Rekrutierungschancen besonders stark unterscheiden, wo die Besetzung vakanter Elitepositionen nach dem Modell der Selbstergänzung eines kleinen, homogenen Zirkels erfolgt. Das unerwartete Ergebnis lässt sich eventuell mit unternehmensinternen Karriereleitern erklären, welche von relativ anforderungsarmen Eintrittspositionen mit geringen Bildungsvoraussetzungen bis ins Top-Management reichen. Als weitaus am geschlossensten erweist sich demgegenüber die Wissenschaftselite; dies ist einerseits eine Folge der definitionsgemäss überaus hohen Bildungsanforderungen und andererseits von recht starken *direkten* Herkunftseinflüssen, die vermutlich über einen schicht- respektive milieuspezifischen Habitus vermittelt werden. Der Vergleich von Professorenschaft und Parlament spricht somit für eine offenere, weniger von der Herkunft beeinflusste Rekrutierung der politischen Elite, was unsere diesbezüglichen Vermutungen zur institutionellen Differenzierung der Rekrutierungschancen stützt. Einschränkend ist allerdings anzumerken, dass einflussreiche Teile der politischen Elite nicht zum Parlament gehören (Kriesi, 1980), weshalb wir die Zugänglichkeit der politischen im Vergleich zu den beiden anderen Eliten tendenziell wohl eher überschätzen.

Schliesslich deutet unsere Studie auch darauf hin, dass erhebliche Geschlechterdifferenzen in den Rekrutierungschancen bestehen. Frauen haben vor allem in der Wirtschaft, aber auch in der Wissenschaft nach wie vor wenig Chancen, in Spitzenpositionen zu gelangen. Die Auswertungen liefern Hinweise, dass dies höchstens teilweise mit geringeren Bildungs- und Herkunftsressourcen der Frauen erklärt werden kann. Vielmehr kommen auch ressourcenunabhängige Selektionsprozesse *innerhalb* der genannten Institutionen ins Spiel, haben doch Frauen nach unseren Befunden bei identischer Bildung und sozialer Herkunft erheblich geringere Chancen in Elitepositionen zu gelangen als Männer. Was die Wissenschaftselite betrifft, so bestehen darüber hinaus Indizien, dass diese institutionsinterne Selektion Männer aus einem akademischen Milieu bevorzugt, nicht aber Frauen gleicher Herkunft. Frauen ziehen im Hinblick auf eine Hochschulkarriere offenbar keinen Vorteil aus einer überlegenen Ausstattung mit kulturellem Kapital, was mit der männlichen Prägung des akademischen Habitus' wie auch des Hochschulumfeldes im allgemeinen zusammenhängen dürfte. Anders als in Wissenschaft und Wirtschaft lassen sich seitens der politischen Elite keine Geschlechterdifferenzen in den Rekrutierungschancen mehr nachweisen, sobald die Resourcenausstattung in Rechnung gestellt ist. Dies stützt unsere Vermutung, dass ein demokratisches, transparentes Auswahlverfahren zur Egalisierung der Rekrutierungschancen beitragen kann.

Die vorliegende explorative Untersuchung hat erste Hinweise auf die Bedeutung institutioneller Differenzen in der Eliterekutierung geliefert. Die Chancen von Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunftsschichten, in eine Elite aufzusteigen, differieren danach in Abhängigkeit von institutionellen Rahmenbedingungen unterschiedlich stark. Dies spricht nicht nur für eine vertiefte empirische Untersuchung solcher Differenzen, sondern auch für die Fruchtbarekeit einer Erweiterung von Elitetheorien um institutionalistische Überlegungen.

LITERATURVERZEICHNIS

Ballmer-Cao, Thanh-Huyen und Ruth Wenger (1989), *L'élite politique féminine en Suisse*, Zürich: Seismo.

Bauer, Annemarie; Katharina Gröning et al. (1993), *Die Regel der Ausnahme: Hochschulfrauen. Eine empirische Untersuchung über Lebensumstände von Wissenschaftlerinnen an den Universitäten des Landes Baden-Württemberg*, Frankfurt: Peter Lang.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980), *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*, Frankfurt: Fischer.

Beck-Gernsheim, Elisabeth und Ilona Ostner (1978), Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von ‚Frau und Beruf‘, *Soziale Welt*, 2/34, 257–287.

Bernath, Walter; Erwin Löhrrer und Martin Wirthensohn (1980), *Die Schul- und Berufslaufbahnen 18-jähriger Zürcher Jugendlicher*, Zürich: Erziehungsdirektion des Kantons Zürich. Pädagogische Abteilung.

Bernath, Walter; Martin Wirthensohn und Erwin Löhrrer (1989), *Jugendliche auf ihrem Weg ins Berufsleben*, Bern: Paul Haupt.

Blochet-Bardet, Anne; Lucienne Gillioz et al. (1987), Les femmes cades en Suisse: Un défi à l'égalité professionnelle, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 1/13, 29–46.

Bornschier, Volker (1984), Zur sozialen Schichtung in der Schweiz, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 3/10, 647–688.

Bornschier, Volker (1988), *Westliche Gesellschaft im Wandel*, Frankfurt: Campus.

Bottomore, Tom ([1964] 1993), *Elites and Society*, London: Routledge (2. Auflage).

Bourdieu, Pierre (1977), Cultural Reproduction and Social Reproduction, in: Jerome Karabel und Albert H. Halsey, Hrsg., *Power and Ideology in Education*, New York: Oxford University Press, 487–511.

Bourdieu, Pierre (1983), Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Reinhard Kreckel, Hrsg., *Soziale Ungleichheiten*, Göttingen: Schwartz, 183–198.

Bourdieu, Pierre; Luc Boltansik und Monique de Saint Martin (1981), Kapital und Bildungskapital. Reproduktionsstrategien im sozialen Wandel, in Pierre Bourdieu, Luc Boltansik et al., Hrsg., *Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht*, Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt, 23–87.

Bourdieu, Pierre; Luc Boltansik et al. (1981), *Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht*, Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.

Buchmann, Marlis; Maria Charles und Stefan Sacchi (1993), The Lifelong Shadow. Social Origins and Educational Opportunity in Switzerland, in: Yossi Shavit und Hans-Peter Blossfeld, Hrsg., *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Boulder (Co.): Westview Press, 177–192.

Buchmann, Marlis und Carl Oliva (1995), Die Wissenschaft im Spannungsfeld zwischen Erkenntnisproduktion und gesellschaftlichen Erwartungen: Wahrnehmung, Bewertung und Handlungsprioritäten, in: Wolfgang Kröger, Hansjörg Seiler und Adrian Gheorghe, Hrsg., *Technik, Risiko und Sicherheit*, Zürich: VdF Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Buchmann, Marlis und Stefan Sacchi (1997), *Berufsverlauf und Berufsidentität im sozio-technischen Wandel: Konzeption, Methodik und Repräsentativität einer retrospektiven Befragung der Geburtsjahrgänge 1949–51 und 1959–61*, Zürich: Eidgenössische Technische Hochschule (ETH).

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (1993), *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz aus statistischer Sicht*, Bern: Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik, Hrsg. (1996), *Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1997*, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.

Bundesamt für Statistik, Hrsg. (1997), *Studierende an den Schweizer Hochschulen 1996/97*, Bern: Bundesamt für Statistik.

Calonder Gerster, Anita E. (1990), *Zur Situation der erwerbstätigen Frau. Ursachen und Hintergründe der besonderen Probleme bei Berufseintritt, Berufsaufstieg, Berufsunterbrechung und Rückkehr in den Beruf*, Bern: Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA).

Cammack, Paul (1990), A Critical Assessment of the New Elite Paradigm, *American Sociological Review*, 3/55, 415–420.

Charles, Maria (1987), Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation in der Schweiz, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 1/13, 1–27.

Charles, Maria (1995), *Berufliche Gleichstellung – ein Mythos?*, Bundesamt für Statistik (Ed.), Eidgenössische Volkszählung 1990, Bern: Bundesamt für Statistik.

Dahl, Robert (1967), *Pluralist Democracy in the United States*, Chicago: Rand McNally.

Deeke, Axel (1991), *Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt. Marktregulierung und Chancenverteilung durch Arbeitsvermittlung*, Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Ed.), Frankfurt: Campus.

Domhoff, G. William (1970), *The Higher Circles: The Governing Class in America*, New York: Random House.

Domhoff, G. William (1979), *The Powers That Be*, New York: Random House.

Elliot, Dave (1991), *Weighting for Non-Response. A Survey Researcher's Guide*, London: Office of Population Censuses and Surveys (OCPS), Social Survey Division.

Fuchs Epstein, Cynthia (1981), Women and Elites. A Cross-National Perspective, in: Cynthia Fuchs Epstein und Rose Laub Coser, Hrsg., *Access to Power. Cross-National Studies of Women and Elites*, London: George Allan & Unwin, 3–15.

Fuchs Epstein, Cynthia und Rose Laub Coser (Hrsg.) (1981), *Access to Power. Cross-National Studies of Women and Elites*, London: George Allan & Unwin.

Fux, Beat und Eva Nadai (1983), Die Strukturen des Militärisch-Industriellen Komplexes in der Schweiz, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 2/9, 257–288.

Gillioz, Lucienne und Danielle Goerg (1982), L'impô – science des femmes. Contribution chiffrée à l'étude des formes que prennent les raports de domination entre hommes et femmes dans le champ scientifique et académique suisse, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 2/8, 373–397.

Granovetter, Mark (1973), The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 6/78, 1'360–1'380.

Granovetter, Mark ([1974] 1995), *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, Chicago: The University of Chicago Press (2. Auflage).

Gruner, Erich (1973), *Politische Führungsgruppen im Bundesstaat*, Bern: Francke.

Grusky, David B., Hrsg. (1994), *Social Stratification*, Boulder: Westview Press.

Häfeli, Hugo, Regula Schräder-Nef und Kurt Häfeli (1979), *Schulische Auslese bei Abschluss der Primarschule*, Bern: Paul Haupt.

Hartmann, Michael (1995), *Informatiker in der Wirtschaft: Perspektiven eines Berufs*, Springer: Berlin.

Hartmann, Michael (1996), *Top-Manager. Die Rekrutierung einer Elite*, Campus: Frankfurt.

Hartmann, Michael (1997), Soziale Öffnung oder soziale Schliessung. Die deutsche und die französische Wirtschaftselite zwischen 1970 und 1995, *Zeitschrift für Soziologie*, 4/26, 296–311.

Heintz, Bettina; Eva Nadai et al. (1997), *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt: Campus.

Higley, John; Michael G. Burton und G. Lowell Field (1990), In Defense of Elite Theory: A Reply to Cammack, *American Sociological Review*, 3/55, 421–426.

Higley, John; Ursula Hoffmann-Lange et al. (1991), Elite Integration in Stable Democracies: A Reconsideration, *European Sociological Review*, 1/7, 35–71.

Hoffmann-Lange, Ursula (1992), *Eliten, Macht und Konflikt*, Opladen: Leske + Budrich.

Hollenstein, Hans (1987), *Spitzenmanager in der Schweiz*, Stuttgart: Paul Haupt.

Höpflinger, François (1980), *Das unheimliche Imperium. Wirtschaftsverflechtungen in der Schweiz*, Zürich: Eco-Verlag (3. Auflage).

Höpflinger, François; Maria Charles und Annelies Debrunner (1991), *Familienleben und Berufsarbeiten. Zum Wechselverhältnis zweier Lebensbereiche*, Zürich: Seismo.

Hosmer, David W. und Stanley Lemeshow (1989), *Applied Logistic Regression*, New York: John Wiley & Sons.

Kalton, G. (1983), *Introduction to Survey Sampling*, Michael S. Lewis-Beck, Hrsg., Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Science, Nr. 35. Newbury Park: Sage.

Kerbo, Harold R (1993), Upper-Class Power, in: Marvin E. Olsen und Martin N. Marger, Hrsg., *Power in Modern Societies*, Boulder: Westview Press, 223–237.

Knoke, David und Peter J. Burke (1980), *Log-Linear Models*, John L. Sullivan, Hrsg., Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Science, Nr. 20. Beverly Hills: Sage.

Kriesi, Hanspeter, Hrsg. (1980), *Entscheidungsstrukturen und Entscheidungsprozesse in der Schweizer Politik*, Campus: Frankfurt.

Lamprecht, Markus und Hanspeter Stamm (1996), *Soziale Ungleichheit im Bildungswesen*, Bundesamt für Statistik, Hrsg., Eidgenössische Volkszählung 1990 Bern: Bundesamt für Statistik.

Lane, Christel (1989), *Management and Labour in Europe*, Aldershot: Edward Elgar.

Lauterbach, Wolfgang und Kurt Lüscher (1996), Erben und die Verbundenheit der Lebensverläufe von Familienmitgliedern, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1/48, 66–95.

Levy, René; Dominique Joye et al. (1996), *Tous égaux? De la stratification aux représentations?*, Zürich: Seismo.

Levy, René; Dominique Joye und Vincent Kaufmann (1997), Changement structurel et mobilité sociale en Suisse, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 3/23, 463–490.

Liebig, Brigitte (1997), *Geschlossene Gesellschaft. Aspekte der Geschlechterungleichheit in wirtschaftlichen und politischen Führungsgremien der Schweiz*, Chur: Rüegger.

Meienberg, Niklaus (1987), *Die Welt als Wille & Wahn*, Zürich: Limmat.

Meier-Hayoz, Arthur und Peter Forstmoser (1993), *Grundriss des schweizerischen Gesellschaftsrechts*, Bern: Stämpfli (7. Auflage).

Mills, C. Wright ([1956] 1994), The Power Elite, in: David B. Grusky, Hrsg., *Social Stratification*, Boulder: Westview Press, 161–170.

Morley, Louise (1994), Class Ceiling or Iron Cage: Women in the UK Academia, *Gender, Work and Organizations*, 4/1, 194–204.

Moser, Claus A. und Graham Kalton (1971), *Survey Methods in Social Investigation*, London: Heinemann (2. Auflage).

Nerge, Sonja (1993), *Frauenfrühling im Management? Europas Management zwischen Kulturbürgertum und Emanzipation*, Bremen: édition sigma.

Nollert, Michael (1998), Interlocking Directorates in Switzerland: A Network Analysis, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 1/24, 31–58.

Putnam, Robert D. (1976), *The Comparative Study of Political Elites*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Reskin, Barbara und Irene Padavic (1994), *Woman and Men at Work*, Thousand Oaks: Pine Forge Press.

Rusterholz, Peter (1985), The Banks in the Centre: Integration in Decentralized Switzerland, in: Frans N. Stokman, Rolf Ziegler und John Scott, Hrsg., *Networks of Corporate Power. A Comparative Analysis of Ten Countries*, Cambridge: Polity Press, 131–147.

Sauer, Jochen und Heinz Gatteringer (1985), Soziale, familiale, kognitive und motivationale Determinanten der Schulleistung, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2/37, 288–309.

Schluchter, Wolfgang (1963), Der Elitebegriff als soziologische Kategorie, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2/15, 233–256.

Schmidhauser, John R. (1982), The Circulation of Judicial Elites: A Comparative and Longitudinal Perspective, in: Moshe Czudnowski, Hrsg., *Does Who Governs Matter? Elite Circulation in Contemporary Societies*, DeKalb: Northern Illinois University Press, 33–54.

Schultz, Dagmar (1992), Akkulturationsprozesse und die Entwicklung kultureller Zwischenwelten, in: Angelika Wetterer, Hrsg., *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*, Frankfurt: Campus, 225–240.

Scott, John Hrsg. (1990), *The Sociology of Elites* (3 Bde), Aldershot: Edward Elgar.

Shavit, Yossi und Hans-Peter Blossfeld, Hrsg. (1993), *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Boulder: Westview Press.

Shils, Edward (1982), The Political Class in the Age of Mass Society: Collectivistic Liberalism and Social Democracy, in: Moshe Czudnowski, Hrsg., *Does Who Governs Matter? Elite Circulation in Contemporary Societies*, DeKalb: Northern Illinois University Press, 13–32.

Stahlberg, Dagmar und Dieter Frey (1992), Einstellungen I: Struktur, Messung und Funktionen, in: Wolfgang Stroebe, Miles Hewstone et al., Hrsg., *Sozialpsychologie*, Berlin: Springer, 144–170.

Stokman, Frans und Frans W. Wasseur (1985), National Networks in 1976: A Structural Comparison, in: Frans N. Stokman, Rolf Ziegler und John Scott, Hrsg., *Networks of Corporate Power. A Comparative Analysis of Ten Countries*, Cambridge: Polity Press, 20–44.

Treiman, Donald J. (1977), *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, New York: Academic Press.

Urio, Paolo, Gabriella Arigoni et al. (1989), *Sociologie politique de la haute administration publique de la Suisse*, Paris: Economia.

Useem, Michael ([1984] 1994), The Inner Circle, in: David B. Grusky, Hrsg., *Social Stratification*, Boulder: Westview Press, 175–183.

Verba, Sidney; Steven Kelman et al. (1987), *Elites and The Idea of Equality. A Comparison of Japan, Sweden, and the United States*, Cambridge: Harvard University Press.

Ward, Patricia A.; Peter F. Orazem und Stephen W. Schmidt (1992), Women in Elite Pools and Elite Positions, *Social Science Quarterly*, 1/1992, 31–45.

Wegener, Bernd (1989), Soziale Beziehungen im Karrierereprozess, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2/41, 270–297.

Wegener, Bernd (1991), Job Mobility and Social Ties: Social Ressources, Prior Job, and Status Attainment, *American Sociological Review*, 1/56, 60–71.

Wetterer, Angelika (1992), *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*, Frankfurt: Campus.

Xie, Yu (1992), The Social Origins of Scientists in Different Fields, in: Robert Althauser und Michael Wallace, Hrsg., *Research in Social Stratification and Mobility*, Bd. 11, Greenwich: Jai Press, 259–279.

Anschrift der AutorInnen:

Sandra Rothböck,
International Labour Office (ILO)
Theatre Court, 3rd Floor
India Habitat Centre, Lodhi Road
New Dehli 110003
Indien

Stefan Sacchi und Marlis Buchmann
Professur für Soziologie an der ETH
Scheuchzerstrasse 70
ETH-Zentrum SEW
8092 Zürich
E-mail: sacchi@soz.ch.huwi.ethz.ch