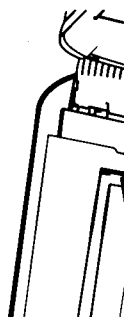


## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	XI
Tabellenverzeichnis .....	XIII
Abkürzungsverzeichnis .....	XV
1. Einleitung .....	1
1.1 Problemstellung .....	1
1.2 Aufbau und Inhalt der Arbeit .....	2
2. Probleme auf Humankapitalmärkten durch asymmetrische Informationsverteilung .....	5
2.1 Adverse Selektion von wenig geeigneten Kandidaten und Arbeitgebern .....	5
2.1.1 Kosten der Fehlwahl .....	7
2.1.2 Institutionen zur Problemlösung .....	10
2.2 Hochschulen als „Sortiereinrichtungen“ für Humankapital .....	13
3. Der Zusammenhang zwischen der Funktionsweise des Hochschulsystems als Filter für Humankapital und den Bildungs- und Karrierewegen von High Potentials .....	17
3.1 Unterschiedliche Filtermodelle im Hochschulwesen .....	17
3.1.1 Hierarchischer Bildungsmarkt in den USA .....	17
3.1.2 Staatlich garantierte Bildungshierarchie in Frankreich .....	21
3.1.3 Gepoolter Bildungsmarkt in Deutschland .....	22
3.2 Hypothesenbildung und Untersuchungsdesign .....	26
3.2.1 Internationale Unterschiede in den Bildungs- und Karrieremustern: Die Validierungshypothese .....	26
3.2.2 Internationale Regelmäßigkeiten in den Bildungs- und Karrieremustern: Die Signalinghypothese .....	28
3.2.2.1 Hoher Anteil an Akademikern .....	28
3.2.2.2 Altersunterschiede .....	29
3.2.2.3 Größenunterschiede .....	29
3.2.2.4 Branchenunterschiede .....	31
3.2.2.5 Unterschiede in der Eigentümerstruktur .....	31
3.2.2.6 Unterschiede in der Wechselneigung .....	35
3.2.2.7 Statusunterschiede .....	37
4. Empirische Befunde: Die Bildungs- und Karrierewege von Topmanagern in den USA, Frankreich und Deutschland .....	41
4.1 Untersuchungsobjekt .....	41
4.2 Das Sample .....	42



4.2.1.1	Unternehmensgröße.....	42
4.2.1.2	Branchenzugehörigkeit.....	44
4.2.1.3	Eigentümerstruktur.....	47
4.2.2	Die Topmanager.....	50
4.2.2.1	Status.....	50
4.2.2.2	Alter, Berufungsalter und Seniorität.....	54
4.2.2.3	Wechselneigung.....	56
4.2.2.4	Studium.....	58
4.2.2.5	Promotion.....	66
4.2.2.6	Staatsdienst.....	67
4.2.2.7	Sonstige Merkmale.....	67
4.2.3	Modellvariablen und Korrelationen zwischen den Einflussfaktoren.....	70
4.3	Multivariate Analyse der Einflussfaktoren.....	75
4.3.1	Die Karriereverläufe von Managern.....	76
4.3.1.1	Ausbildungssignale.....	76
4.3.1.2	Berufungsalter.....	78
4.3.1.3	Wechselneigung.....	79
4.3.2	Statusunterschiede zwischen Managern, Gründern, Erben und Statthaltern.....	82
4.3.2.1	Deutschland.....	82
4.3.2.2	Frankreich.....	82
4.3.2.3	USA.....	83
5.	Diskussion der empirischen Befunde.....	85
5.1	Unterschiede in den Bildungs- und Karrieremustern.....	85
5.1.1	Der deutsche Weg: Universitätsstudium und Promotion.....	85
5.1.2	Der französische Weg: Studium an einer Grande École und Staatsdienst.....	87
5.1.3	Der US-amerikanische Weg: Studium an einer Spitzenuniversität.....	88
5.1.4	Unterschiedlich starke Konzentration auf einzelne Schulen.....	89
5.2	Gemeinsamkeiten in den Bildungs- und Karrieremustern.....	92
5.2.1	Hoher Anteil an Akademikern.....	92
5.2.2	Altersunterschiede.....	92
5.2.3	Größenunterschiede.....	92
5.2.4	Branchenunterschiede.....	93
5.2.5	Unterschiede in der Eigentümerstruktur.....	95
5.2.5.1	Unternehmen mit staatlicher Beteiligung.....	95
5.2.5.2	Familienunternehmen.....	96
5.2.5.3	Unternehmen ohne Großaktionär.....	96
5.2.6	Unterschiede in der Wechselneigung.....	97
5.2.7	Statusunterschiede.....	98

5.2.7.1	Heterogene Qualifikationen von Gründern .....	98
5.2.7.2	Geringere Qualifikation von Erben .....	100
5.2.7.3	Identische Bildungsverläufe von Statthaltern.....	101
5.3	Vergleich der eigenen Ergebnisse mit früheren Untersuchungen.....	102
5.3.1	Übertragbarkeit der Ergebnisse .....	102
5.3.2	Veränderungen der Karrieremuster im Zeitablauf.....	104
6.	Implikationen für den Management-Nachwuchs, Arbeitgeber und die staatliche Bildungspolitik .....	107
6.1	Die Bildungsentscheidung des Management-Nachwuchses.....	107
6.2	Die Besetzung von Führungspositionen in Unternehmen.....	109
6.3	Die Gestaltung des bildungspolitischen Rahmens .....	110
6.3.1	Vorteile hierarchischer Bildungssysteme .....	111
6.3.1.1	Bewirtschaftung von Reputation .....	111
6.3.1.2	Ausbildung und Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	112
6.3.1.3	Allokation von Talent und Aussagewert akademischer Signale .....	114
6.3.1.4	Hochschulen als geeignete Turnierveranstalter.....	115
6.3.1.5	Steigende Kosten der Fehlwahl für Unternehmen durch das Wachstum institutioneller und medialer Hebel.....	117
6.3.2	Zu den Voraussetzungen und der Zukunft einer staatlichen Validierung .....	118
6.3.3	Konsistenz und Ganzheitlichkeit als Grundprinzipien einer zielgerichteten staatlichen Gestaltung .....	121
7.	Entwicklungsperspektiven für die Besetzung von Topmanagement-Positionen: Konvergenz oder Kontinuität? .....	125
7.1	Der Einfluss der Personalnachfrage von Unternehmen .....	126
7.1.1	Soziale Kohärenz.....	126
7.1.2	Diskriminierung.....	127
7.1.3	Soziale Netzwerke .....	128
7.1.4	Risikoaversion von Personalverantwortlichen .....	131
7.2	Der Einfluss der gesellschaftlichen Eliten .....	132
7.3	Pfadabhängigkeit von Signalisierungsprozessen .....	136
8.	Schlussbetrachtung.....	139
8.1	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....	139
8.2	Ausblick .....	141
	Anhang .....	143
	Literatur.....	151