

Salvatore Calabrese, Verena Sczech, Lukas Hofstätter, Sighard Neckel, Conny Petzold

---

# Globale Bankvorstände

Zum Stellenwert internationaler  
Berufserfahrung bei Bankvorständen  
in Deutschland und weltweit

Global Financial Class Working Paper Series #1 | Juli 2015

## **GLOBAL FINANCIAL CLASS WORKING PAPER SERIES**

In der Global Financial Class Working Paper Series erscheinen aktuelle Forschungsberichte und Diskussionsbeiträge aus dem DFG-Forschungsprojekt „Global Financial Markets – Global Financial Class“ am Institut für Soziologie der Goethe-Universität Frankfurt a. M.

Das Projekt untersucht in international vergleichender Weise, ob sich auf den globalen Finanzmärkten eine globale soziale Klasse bildet, die sich aus Berufsgruppen wie Investment Bankern, Analysten oder Tradern rekrutiert. Den Ursprung globaler Klassenbildung vermuten wir in den sozialen Gemeinsamkeiten, die durch die soziale Einbettung von Märkten entstehen. Mit Bezug auf die Feldtheorie Pierre Bourdieus untersuchen wir, ob und in welcher Weise sich Dimensionen sozialer Einbettung in spezifische Formen ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapitals übersetzen und eine geteilte Weltsicht sowie einen gemeinsamen Habitus erzeugen.

Der Zusammenhang von globalen Finanzmärkten und globaler Klassenbildung wird anhand narrativer Interviews und einer vergleichenden Ethnographie der Finanzzentren Frankfurt und Sydney empirisch untersucht. Aufgrund ihrer Bedeutung innerhalb des Systems globaler Finanzzentren und der unterschiedlichen volkswirtschaftlichen Strukturen Australiens und Deutschlands bilden diese Städte „kritische Fälle“ für die Untersuchung einer Global Financial Class.

### **Projektleitung:**

Prof. Dr. Sighard Neckel

### **Mitarbeiter/innen:**

Lukas Hofstätter, M.A., Conny Petzold, M.A., Salvatore Calabrese (04/2014-04/2015), B.A., Marco Hohmann, B.A., Verena Sczech, B.A.

**Copyright:** Das Copyright sowie die inhaltliche Verantwortung liegen bei den Autor/innen.

**ISSN:** 2365-3078

**Zitiervorschlag:** Calabrese, Salvatore; Sczech, Verena; Hofstätter, Lukas; Neckel, Sighard; Petzold, Conny (2015): Globale Bankvorstände. Zum Stellenwert internationaler Berufserfahrung bei Bankvorständen in Deutschland und weltweit. Global Financial Class Working Paper Series Nr. 1. Frankfurt a. M.: Goethe-Universität (URL).

**Bezug:** Alle Beiträge der Global Financial Class Working Paper Series sind kostenfrei online verfügbar unter: <http://www.fb03.uni-frankfurt.de/50161532/gfm>

DFG-Forschungsprojekt „Global Financial Class“

Goethe-Universität Frankfurt a. M.

Institut für Soziologie

Campus Westend

Theodor-W.-Adorno-Platz 6

D-60629 Frankfurt am Main

**Zusammenfassung:** Im Kontext der Diskussion zur „Globalisierung des Managements“ und der daraus entstandenen These einer transnationalen Klasse untersuchen wir in diesem Beitrag den Stellenwert internationaler Berufserfahrung bei Bankvorständen in Deutschland und weltweit. Bisherige Forschungen (etwa Pohlmann 2009) argumentieren, dass bei den Top-100-Industrieunternehmen in den USA, Ostasien und Deutschland Karriereverläufe im mittleren und Spitzenmanagement kaum internationalisiert sind und Hauskarrieren die Regel seien. Unsere eigene explorative Untersuchung legt die Vermutung nahe, dass die Situation im deutschen sowie im globalen Bankensektor anders aussieht. Vor allem in Deutschland verlaufen die Top-Karrieren im Unterschied zu Industrieunternehmen deutlich internationaler, was auf andere personelle Konstellation im Feld des global vernetzten Finanzsektors hinweist. Im deutschen wie im globalen Finanzsektor könnten wir es hierbei mit dem Phänomen einer „Transnationalisierung ohne Migration“ zu tun haben.

In methodischer Hinsicht macht unsere Studie auf die Grenzen quantitativer Forschungsdesigns bei der Untersuchung internationaler Berufserfahrung und internationalen Arbeitspraxen aufmerksam. Daher plädieren wir für ein an die Kategorien der Bourdieuschen Sozialtheorie angelehntes qualitatives Forschungsdesign für die Untersuchung der Herausbildung einer globalen Klasse auf den globalisierten Finanzmärkten.

**Schlüsselwörter:** Globalisierung – Management – Finanzsektor – Pierre Bourdieu – Transnationalisierung – Migration – Globale Finanzklasse –

**Abstract:** Taking debates on “global management” and the development of a “transnational capitalist class” as a point of departure, this contribution examines the significance of international work experiences and internationalized career paths of top managers in the biggest German and international banking firms. Previous research (e.g. Pohlmann 2009) finds hardly any internationalized career paths in the upper echelons of management among the top-100 industrial corporations in the US, Germany and East Asia. Our own explorative research suggests however, that the situation is different in the banking sector. Especially in the case of Germany, we find a significant amount of international experience and a strongly internationalized career pattern. These findings relate to personal constellations in the field of global financial markets. We arrive at the conclusion that in the financial field we are facing the phenomenon of “transnationalization without migration”. Regarding the discussion of research methods this paper points to limitations of quantitative designs when exploring the internationalization of work experience and career paths. We argue for a qualitative research design based on the categories of the social theory of Bourdieu for examining the question of global class formation.

**Keywords:** Globalization – Management – Finance – Pierre Bourdieu – Transnationalization – Migration – Transnational Capitalist Class – Global Financial Class

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Unsere Untersuchung.....	4
2.1 Erhebungsmethode .....	4
A. Begründung der Auswahl von Bankvorständen am Finanzplatz Frankfurt.....	5
B. Begründung der Auswahl von Bankvorständen der weltweit größten Banken.....	5
C. Darstellung der Ergebnisse.....	7
2.2 Die Vorstandsmitglieder der Banken am Finanzplatz Frankfurt/Main .....	8
2.3 Die Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken.....	9
3. Vergleich der Globalisierungstendenz in der Vorstandebene von Industrie- und Finanzunternehmen .....	12
4. Fazit .....	14
Literaturverzeichnis.....	17
Autorinnen und Autoren .....	19

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abb. 1:</b> Studium der Vorstandsmitglieder großer Banken am Finanzplatz Frankfurt.....	8
<b>Abb. 2:</b> Lebenslauf der Vorstandsmitglieder großer Banken am Finanzplatz Frankfurt.....	9
<b>Abb. 3:</b> Studium der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken .....	9
<b>Abb. 4:</b> Studienorte der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken.....	10
<b>Abb. 5:</b> Studium der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken .....	10
<b>Abb. 6:</b> Lebenslauf der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken .....	11
<b>Abb. 7:</b> Vergleich der Studien Pohlmanns und des GFC Projektes, in Prozent .....	13

# I. Einleitung

In dem DFG-geförderten Projekt „Global Financial Markets – Global Financial Class“ untersuchen wir in international vergleichender Weise, ob sich auf den globalen Finanzmärkten eine soziale Klasse bildet, die sich aus Berufsfeldern wie dem Investmentbanking, Finanzanalyse oder Börsenhandel rekrutiert. Im Fokus stehen die Finanzplätze Frankfurt am Main und Sydney. Aufgrund ihrer Bedeutung innerhalb des Systems globaler Finanzzentren und der unterschiedlichen volkswirtschaftlichen Strukturen Australiens und Deutschlands bilden diese Städte „kritische Fälle“ für die Untersuchung der Entstehung einer Global Financial Class. Im Kontext dieses Projekts wollen wir an dieser Stelle der Frage nachgehen, inwiefern in den obersten Führungsetagen der Banken am Frankfurter Finanzplatz und darüber hinaus in den weltweit größten Banken von einer Internationalisierung der Berufsbiographien gesprochen werden kann. Unsere Argumentation beruht auf zwei quantitativen Untersuchungen zu Lebenslaufdaten von Bankvorständen im Untersuchungszeitraum von September bis Dezember 2014. Die erste Untersuchung umfasst dabei die Vorstände der acht finanzstärksten Banken mit Hauptsitz am Finanzplatz Frankfurt am Main, die vom Bundesverband deutscher Banken entsprechend ihrer Bilanzsumme zuletzt 2013 erfasst wurden (Bundesverband deutscher Banken e. V 2013). Die zweite Untersuchung umfasst die Vorstände von 10 der weltweit größten Banken, ebenfalls ausgewählt nach der Höhe ihrer Bilanzsumme (Tor und Sarafaz 2013).

Unsere Untersuchung knüpft thematisch an Forschungen zur Globalisierung des Managements (Ghoshal und Bartlett 1990, Kanter 1996) sowie der daraus entstandenen These einer transnationalen kapitalistischen bzw. Managementklasse (Pijl, Kees van der 2012, Robinson und Harris 2000, Carroll 2010) an. Im Kontext der Debatten um ökonomische Globalisierung wurde ab den 1990er-Jahren transnationalen Unternehmen wesentliche Aufmerksamkeit zuteil. Diese wurden einerseits aus einer kritischen Perspektive als die „treibenden Kräfte der Globalisierung“ (Altvater und Mahnkopf 2002 (1997)) identifiziert, in deren Interesse Vermarktlichung und der Abbau von wohlfahrtsstaatlichen Schutzbestimmungen vorangetrieben wurde. Andererseits wurde ihnen in einer positiven Wendung die Rolle einer Vergesellschaftungsinstanz auf dem Weg zur Weltgesellschaft (Stichweh 2001) sowie eine auf den Umgang mit globalen Risiken ausgerichtete Stabilisierungsfunktion (Ghoshal und Bartlett 1990) zugeschrieben. Aufgrund des gegenüber nationalstaatlich verankerten Konzernen veränderten Anforderungsprofils an die Managerinnen dieser Konzerne postulierte Kanter (Kanter 1996) das Entstehen eines neuen Managertypus, dem

„Globalmanager“, welcher stets eine auf die Chancen und Risiken des Weltmarktes gerichtete Perspektive einnimmt und sich von lokalen Bindungen weitgehend gelöst hat. Nur eine derartige Haltung ermögliche, so Kanter, angemessen auf die Komplexität einer globalisierten Ökonomie zu reagieren. Diese neuen Anforderungen spiegeln sich, so eine weitere These, in geänderten Karriereverläufen und Rekrutierungsmustern des Topmanagements wider. Karrieren würden stärker international und in mehreren verschiedenen Unternehmen vollzogen, während das klassische Schema der „Hauskarriere“ verschwinde (Arthur und Rousseau 1996, Freye 2009).

Diese These aus der Managementforschung korrespondiert mit der aus der politischen Ökonomie stammenden Diagnose einer „Internationalisierung des Kapitals“ (Hymer 1974, Cox 1980) bzw. der zunehmenden Bedeutung transnationaler Wertschöpfungsketten (Robinson 2004) und den daraus abgeleiteten sozialstrukturellen Folgen. So diagnostizierten bereits in den 1980er Jahren Robert Cox (Cox 1980/1981) und Kees van der Pijl (1984) die Herausbildung einer transnationalen bzw. transatlantischen herrschenden Klasse, die sich neben internationalen Konzernen auch auf internationale politische Organisationen und transnationale Netzwerke in Politik und Wirtschaft stütze. Diese These erlangte im Zuge der Debatten um Globalisierung und die zunehmende Macht von Unternehmen gegenüber Staaten ab dem Ende der 1990er-Jahre verstärkte Prominenz. William Robinson und Jeffrey Harris (2000) sowie Leslie Sklair (2001) prägten den Begriff einer „Transnational Capitalist Class“, die sich aus nationalstaatlich verankerten Herrschaftsstrukturen gelöst hätte und in einer globalen politischen Arena agiere. Insbesondere Sklair kritisiert damit auch die Staatszentriertheit der politischen Ökonomie und weist auf die kulturelle Bedeutung der globalen Ausrichtung ökonomischer Ideologien und Praktiken hin.

Empirisch ist die These der Herausbildung einer transnationalen Managementklasse umstritten. Während einerseits qualitative Studien wie etwa Sklair (2001) oder Gottwald und Klemm (2009) auf einer kulturell-ideologischen bzw. diskursiven Ebene die Bedeutung eines „globalen Selbstverständnisses“ hervorheben, problematisieren quantitativ ausgerichtete Studien wie etwa Hartmann (2011) und Pohlmann (2009) die Annahme einer Internationalisierung des Managements. Eine Mittelposition nehmen netzwerkanalytische Studien ein (Fennema und Schijf 1978, Carroll 2010, Burris und Staples 2012). Diesen gelingt der Nachweis transnationaler Netzwerkstrukturen auf der Ebene von Unternehmensvorständen. Carroll (2010) identifiziert ein Netzwerk schwacher Bindungen zwischen den Vorständen der weltweit größten Unternehmen. Dies, so Carroll, ließe zwar nicht auf eine vereinheitlichte Kontrollstruktur, sehr wohl aber auf permanenten Austausch unter der globalen Managementelite und damit auf die Herausbildung einer „global business community“ schließen.

Die vorliegenden empirischen Untersuchungen zur Globalisierung des Managements verfolgen vornehmlich einen sehr breiten Ansatz, der für die Überprüfung der These einer globalen Managementklasse die Führungsspitzen der Unternehmen in Industrie, Handel und Finanzindustrie gleichermaßen einbezieht. Die Vermutung liegt allerdings nahe, dass sich die Veränderung der Karriereverläufe in der Finanzindustrie als dem am stärksten globalisierten Wirtschaftsbereich deutlicher zeigt. Die Debatten um Finanzialisierung und nicht zuletzt die Auswirkungen der Finanzkrise von 2007/08 verdeutlichten die dominante Position des Finanzsektors in der Weltwirtschaft. Daher erfordert die herausgehobene Rolle von Banken und anderen Finanzmarktakteurinnen im globalisierten Kapitalismus eine eingehende Untersuchung der Fragen nach Globalisierung des Managements im Finanzbereich. Erste empirische Befunde verweisen auf die enorme Machtfülle von gerade einmal 50 international agierenden Finanzinstitutionen weltweit (Vitali et al. 2011).

In unserer eigenen Untersuchung verfolgen wir daher den Ansatz, die Internationalisierung von Berufsbiographien des Managements bei zentralen Akteuren im Finanz- und Bankenwesen zu untersuchen. Als eine erste „Probebohrung“ erhält die Untersuchung explorativen Charakter und ist an dieser Stelle mit keinem Anspruch auf Repräsentativität verbunden. Jedoch zeichnen sich bereits auf diesem Stand der Forschung erste Konturen unseres Forschungsfelds ab, die interessante Einblicke in die Herausbildung einer Global Financial Class erlauben. Im Sinne einer Kontrastierung der verschiedenen Forschungsperspektiven bietet es sich an, unsere Ergebnisse der Auswertung der Lebenslaufdaten von Vorstandsmitgliedern in Banken mit den Befunden der Forschung Markus Pohlmann zu vergleichen, der in der Herangehensweise stärker auf produzierende Unternehmen fokussiert. Wir beziehen uns auf eine quantitativ angelegte Studie, in der Karrieremuster von „Vorstandsvorsitzenden der größten 100 bis 500 Industrieunternehmen in Japan, China, Südkorea, den USA und in Deutschland“ (Pohlmann 2009: 515) untersucht wurden. Die These, dass die Internationalisierung des Managements jener der Unternehmen folge und globale Märkte zu einem verschärften Wettbewerb um die besten Köpfe führten, stellt Pohlmann dabei auf den empirischen Prüfstand. Hierbei kommt er zu dem Ergebnis, dass „bei den Spitzenkarrieren nationale Karrieremuster und nationale Prägungen“ (ebd.: 522) überwiegen. Pohlmann schreibt: „Von einem nennenswerten ‚brain drain‘ oder ‚brain gain‘ kann auch beim Top- und mittleren Management keine Rede sein. Die Internationalisierung der Managerkarrieren findet in anderer Weise nämlich über

temporäre Auslandsaufenthalte („brain circulation“) statt“ (Pohlmann 2009: 522).<sup>1</sup> Im Anschluss an Befunde Michael Hartmanns spricht Pohlmann davon, dass die Internationalisierung „in den obersten Führungsetagen deutscher Unternehmen“ (ebd.: 519) lediglich bei 10% liege. Diese Befunde haben wir für die vorliegende Arbeit mit Daten zu Lebensläufen bzw. Karrieremustern von Vorstandsmitgliedern im Bankenwesen abgeglichen. Unser spezifischer Fokus auf die Finanzindustrie lieferte teils deutliche Unterschiede zur stark nationalen Prägung der Vorstände in Industrieunternehmen.

Zunächst werden wir die Ergebnisse unserer beiden Untersuchungen der Frankfurter Bankvorstände sowie der Bankvorstände der weltweit größten Banken darstellen (Kap. 2). Im Anschluss daran werden wir unsere Ergebnisse nochmals in ein schärferes Licht rücken, in dem wir sie einem konkreten Vergleich mit Markus Pohlmanns Ergebnissen unterziehen (Kap. 3). Hierbei wird in einem Exkurs auch explizit auf die Sonderrolle der USA auf den globalen Finanzmärkten eingegangen. Abschließend werden wir in einem Fazit unsere Ergebnisse nochmals zusammenfassen und einen Vorschlag für ein Forschungsdesign formulieren, mit dem die „Internationalisierung“ im Bankensektor im weiteren Verlauf unserer Forschung adäquat untersucht werden kann.

## 2. Unsere Untersuchung

### 2.1 Erhebungsmethode

Der Vermutung einer Internationalisierung des Topmanagements der Finanzindustrie folgend, haben wir uns in der ersten Phase unseres Forschungsprojekts dafür entschieden, die Lebenslaufdaten von Vorstandsmitgliedern von Großbanken zu untersuchen. Die Analyse der Lebensläufe, welche die Banken offen zur Verfügung stellen, erlaubt auf der einen Seite einen reichhaltigen Einblick in verschiedene Alters- und Ländereffekte sowie verschiedene Studien- und Karriereverläufe. Auf der anderen Seite wird durch die Untersuchung der offiziellen Lebensläufe ersichtlich, welche Informationen- und Datentypen im Feld international agierender Großbanken besonders relevant sind. Um Fragen nach veränderten Karriereverläufen und der „Internationalisierung des Managements“ (Pohlmann 2009: 513) explizit für die Finanzindustrie zu beantworten, haben wir neben den üblichen Angaben zur Person (Name, Unternehmen, Geburtsjahr und Alter) folgende

---

<sup>1</sup> Pohlmann hat für seine Untersuchung zwei Formen von Internationalisierung unterschieden: „die eine als ‚brain drain‘ oder ‚brain gain‘ viel diskutierte Ab- und Einwanderung von Personal und die andere als ‚brain circulation‘ charakterisierte Entsendedynamik zwischen Betrieben eines Unternehmens, Konzerns oder Unternehmensverbundes“ (Pohlmann 2009: 516).

Dimensionen von „Internationalität“ in die Untersuchung einbezogen: Geburtsland, Staatsbürgerschaft und verschiedene Studien- und Arbeitsorte mit jeweiliger Angabe des Landes. Des Weiteren haben wir auch die Anzahl der Beschäftigungsjahre im derzeitigen Unternehmen, die aktuellen Zweittätigkeiten und Mandate der Personen mit den jeweiligen Standorten und deren verschiedene Unternehmenswechsel ausgewertet.

## **A. Begründung der Auswahl von Bankvorständen am Finanzplatz Frankfurt**

Wie bereits dargelegt, sind die Finanzinstitute, die wir in unsere Untersuchung von Berufsbiographien aufgenommen haben einer Auflistung des Bundesverbands deutscher Banken aus dem Jahr 2013 entnommen. In dieser werden die nach Bilanzsumme größten Finanzinstitute am Finanzplatz Deutschland gelistet. Mit der Fokussierung auf den Finanzplatz Frankfurt/Main folgen wir der Einsicht, dass „[d]er Erfolg des Finanzplatzes Deutschland [...] unmittelbar an den Erfolg seines Zentrums am Main gekettet“ ist, „dem einzigen deutschen Finanzplatz von internationalem Niveau“ (Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale 2006): 8).<sup>2</sup>

Die Daten für die Untersuchung der Berufsbiographien haben wir den Lebensläufen entnommen, die auf den offiziellen Internetpräsenzen der jeweiligen Finanzinstitute zur Verfügung gestellt werden. Daten, die wir den Lebensläufen nicht entnehmen konnten, haben wir durch eine vertiefte Internetrecherche ergänzt<sup>3</sup>. Insgesamt haben wir Lebensläufe von 46 Vorstandsmitgliedern folgender Institute ausgewertet: Deutsche Bank AG, Commerzbank AG, KfW Bankengruppe, DZ Bank AG, Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, Hypothekbank Frankfurt AG, Deka Bank Deutsche Girozentrale, ING-DiBA AG (vgl. ebd.: 7). Dabei wurden ausschließlich die als „Vorstandsmitglieder“ gelisteten Personen in die Untersuchung mit einbezogen. Abteilungsleiterinnen, Mitglieder von Aufsichtsräten oder sonstigen Gremien fanden keine Berücksichtigung.

## **B. Begründung der Auswahl von Bankvorständen der weltweit größten Banken**

Für die Auswahl der 10 größten weltweit agierenden Banken haben wir uns an Daten von SNL Financial (Tor und Sarafaz 2013) orientiert. In diesem 2013 veröffentlichten Ranking werden die weltweit größten Banken nach ihrer Bilanzsumme gelistet. Da diese Daten je nach Berechnungsform

---

<sup>2</sup> Siehe hierzu auch Grote 2005: 26.

<sup>3</sup> Hierbei war u.a. das Munzinger-Archiv sehr hilfreich.

(IFRS oder U.S. GAAP) variieren, verglichen wir beide Rankings aus dem Jahr 2013 und wählten die jeweils größten Institute aus.

Um einen länderspezifischen Bias auszuschließen, fließt in unsere Auswahl auch die gleichmäßige Verteilung nach Firmensitzen ein: China und die USA haben jeweils die meisten Banken unter den Top 100, danach folgen Japan, Deutschland, Großbritannien und Frankreich in dieser Reihenfolge. Insgesamt haben wir die Lebenslaufdaten von 82 Vorstandsmitgliedern der folgenden Banken untersucht: Industrial and Commercial Bank of China (ICBC), China Construction Bank, Bank of America, JP Morgan Chase & Co, HSBC Holdings (Hongkong und Shanghai Bank Corp.), Mizubishi UFJ Financial Group, Deutsche Bank AG, Barclays Bank, Crédit Agricole Group und BNP Paribas.

Entsprechend den Bankvorständen am Finanzplatz Frankfurt wählten wir in den jeweiligen Institutionen der weltweit größten Banken jene Gremien oder Berufsbezeichnungen aus, die den Aufgaben deutscher Vorstandsmitglieder am ehesten entsprechen. Die Betitelung der jeweiligen Gremien variierte sehr stark zwischen „Executive-“, „Management-“, „Operating Committee“, dem „Executive Management Team“, dem „Senior Management“ oder Mitglieder des „Board of Directors“ mit dem Titel „Executive“. In jedem Fall wurden die Daten von CEO's (Chief Executive Officers) und CFO's (Chief Financial Officers) einbezogen.

Unter den insgesamt 82 untersuchten Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil von Männern bei 89,02 Prozent und jener der Frauen bei 10,98 Prozent. Dieser Wert von etwa 11 Prozent an Frauen in den obersten Führungsetagen deckt sich nahezu mit den branchenweiten Daten zu weiblichen Führungskräften im Finanz- und Versicherungsgewerbe in Deutschland. Dort stellen Frauen in der ersten Führungsebene einen Anteil von 11 Prozent und auf der zweiten Führungsebene 27 Prozent (WSI GenderDatenPortal 2015). Obwohl Frauen den größeren Anteil der Beschäftigten in der Finanzindustrie in Deutschland bilden (55 Prozent), sind sie in den Führungsetagen deutlich unterrepräsentiert, wenngleich ihr Anteil mit über 10 Prozent nicht zu vernachlässigen ist.

Wie bei der Erhebung der Daten Frankfurter Vorstandsmitglieder haben wir uns auch bei der Untersuchung der Vorstandsmitglieder internationaler Banken an die Daten der Lebensläufe gehalten, die auf der jeweiligen Internetpräsenz zur Verfügung gestellt werden. Fehlende Daten haben wir durch eine vertiefte Internetrecherche ergänzt.

### C. Darstellung der Ergebnisse

Als erstes Indiz zur Frage der Internationalität der deutschen Vorstandsmitglieder in Großbankendienten uns Angaben zur Staatsbürgerschaft. Die Datenlage bezüglich der aktuellen Nationalität des in Frankfurt tätigen Führungspersonals erwies sich allerdings als lückenhaft. Bei lediglich 22% der Vorstandsmitglieder ließ sich die aktuelle Staatsbürgerschaft recherchieren. 17% der Personen sind im Besitz der Nationalität des Hauptstandortes der Bank für die sie arbeiten, nur 2% besitzen eine abweichende Nationalität. Des Weiteren können wir lediglich bei 17% (8/46 Personen) der Vorstandsmitglieder von Banken am Finanzplatz Frankfurt die aktuelle Staatsbürgerschaft angeben. Darunter finden sich eine Person mit österreichischer Nationalität sowie eine Person mit indischer/englischer Nationalität, die weiteren sechs Personen werden als Deutsche gelistet. Etwas mehr Daten lassen sich zum Geburtsort der Akteure generieren, jedoch sind diese nicht automatisch identisch mit Nationalität.

Pohlmann, der seine Argumentation auf eigenen Recherchen (u.a. auf der Auswertung einer eigenen Umfrage und Sekundäranalysen) aufbaut, spricht im Anschluss an Befunde Michael Hartmanns davon, dass der Grad der Internationalität „in den obersten Führungsetagen deutscher Unternehmen“ (Pohlmann 2009): 519) lediglich bei 10% liege. Pohlmann schlussfolgert, dass sich die Annahme einer „Internationalisierung des Managements“ nicht bestätigen lasse. Zwar sei „die Zahl der Ausländer unter den Vorstandsvorsitzenden der Top-100-Unternehmen von 1995 bis 2005 von zwei auf neun gestiegen, aber nicht wenige davon kommen aus der benachbarten Schweiz oder aus Österreich“ (ebd.: 520). Aufgrund der schwachen Datenlage zur Nationalität der Vorstandsmitglieder können wir unsere Untersuchung nicht auf der Variable Nationalität aufbauen. Wir können im Gegensatz zu Hartmann und Pohlmann noch keine Aussage darüber treffen, ob der Grad der „Internationalität“ unter Führungspersonen, gemessen an deren Nationalität höher oder niedriger ist als in den Vorständen von Industrieunternehmen. Stattdessen möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die mangelnde Angabe der Nationalität der Topmanager in den öffentlich zugänglichen Lebensläufen anzeigt, wie wenig relevant diese Information von den betreffenden Kreisen eingeschätzt wird. Die im Vergleich sehr ausführliche Darstellung von Auslandsaufenthalten zu Studien- und Arbeitszwecken lässt den Schluss zu, dass diesen Karriereerfahrungen in der Beurteilung der Internationalität eines Werdeganges die entscheidende Bedeutung zukommt.

Über die Länge von Auslandsaufenthalten können wir mit unserer Methode der Datenerhebung keine Aussage treffen, gehen aber davon aus, dass vermerkte Auslandsaufenthalte von

ausreichender Bedeutung waren und deshalb in einem Zeitraum von mindestens einem Jahr stattfanden. Als Beispiel wäre ein Hochschulabschluss oder eine berufliche Position zu nennen – also einen Auslandseinsatz für den aktuellen Arbeitgeber oder eine ‚reguläre‘ berufliche Tätigkeit in unterschiedlichen Ländern.

## 2.2 Die Vorstandsmitglieder der Banken am Finanzplatz Frankfurt/Main

Die Führungspersonen von Banken am Finanzplatz Frankfurt sind im Durchschnitt 53 Jahre alt, arbeiten seit 12 Jahren für die Bank in der sie derzeit Vorstand sind und studierten zu 37% auch im Ausland<sup>4</sup>. Besondere Beachtung verdient das Ergebnis für Auslandstätigkeiten inklusive Berufstätigkeiten: 65% der untersuchten Vorstandsmitglieder verbrachten oder verbringen mindestens eine Station ihres Lebens im Ausland.

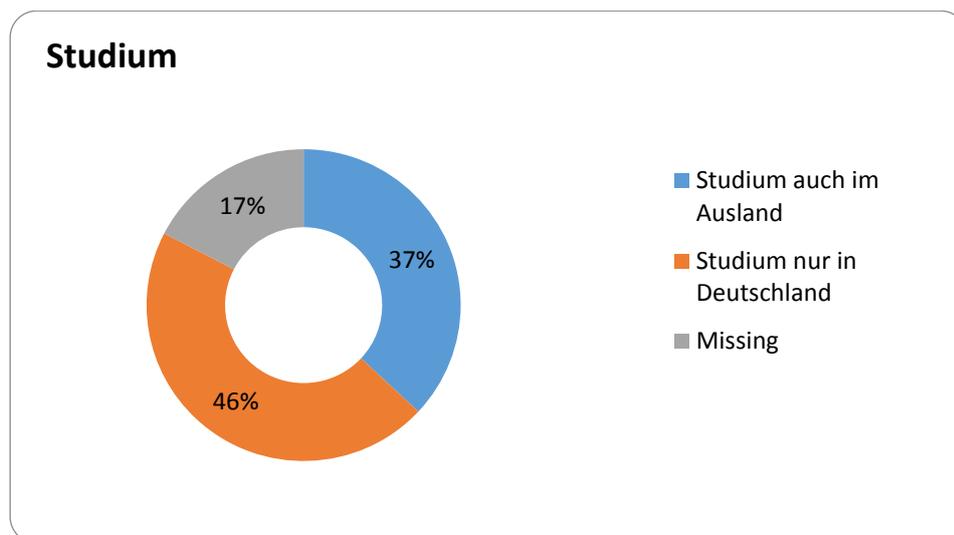


Abb. 1: Studium der Vorstandsmitglieder großer Banken am Finanzplatz Frankfurt

<sup>4</sup> Hierzu zählen Personen, die entweder nur in Ländern studiert haben, die nicht Deutschland sind (=Ausland) oder sowohl in Deutschland, als auch im Ausland studiert haben.

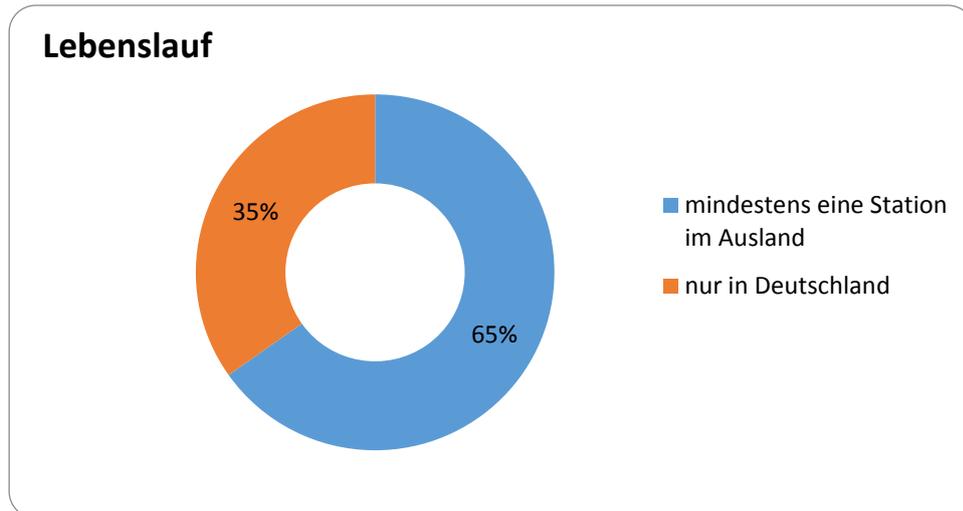


Abb. 2: Lebenslauf der Vorstandsmitglieder großer Banken am Finanzplatz Frankfurt

Unsere Daten zeigen damit eine hohe Bereitschaft zu beruflicher Mobilität für die Vorstände im Frankfurter Bankensektor. Laut Pohlmann sind es lediglich 42% der Vorstände internationaler Industrieunternehmen, die eine Auslandstätigkeit von über einem Jahr vorzuweisen haben.

### 2.3 Die Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken

Die Führungspersonen der größten Banken weltweit sind im Durchschnitt 59 Jahre alt und arbeiteten im Schnitt 18 Jahre für ihre aktuelle Arbeitgeberin. Zudem haben sie zu 18% in einem Land, ungleich dem Land des Firmensitzes der aktuellen Arbeitgeberin studiert (siehe Abb. 3).

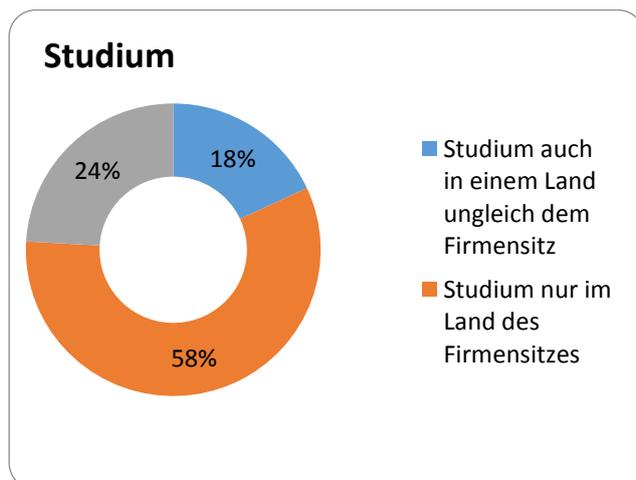


Abb. 3: Studium der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken

	Länder <sup>5</sup>	Häufigkeit	
Institutionen/Universitäten aus...	den USA	44	
	Frankreich	13	
	China	12	
	Deutschland	3	
	GB	3	
	Schottland	3	
	Belgien	2	
	Indien	2	
	Kanada	2	
	Italien	1	
	Schweiz	1	

Abb. 4: Studienorte der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken

Das beliebteste Studienland sind mit Abstand die USA. Danach folgt Frankreich, knapp darauf China (siehe Abb. 4). Dies könnte ein Hinweis für eine besondere nationalstaatliche Rolle der USA sein: Ganze 44 von 86 Universitäten, also über die Hälfte der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken besuchten Hochschulen in den USA.

Nach einer genaueren Auswertung dieser Vermutung weisen unsere Daten für die Vorstandsmitglieder US-Amerikanischer Banken (N=25) und nicht-US-Amerikanischer Banken (N=58) folgende Besonderheiten auf:

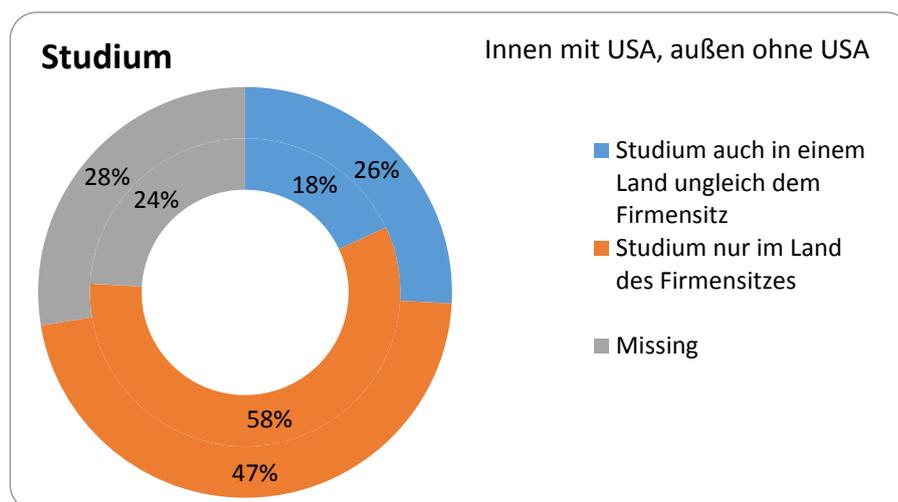


Abb. 5: Studium der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken

<sup>5</sup> Diese Tabelle bildet die Häufigkeit von Studienländern der Personen des gesamten Samples Bankvorstände global (mit China) ab. Die Tabelle berücksichtigt Erst-, Zweit-, Dritt- und Promotionsstudien, erfasst allerdings nicht, ob eine Person im Ausland studiert hat oder nicht.

Keiner der US-Banken-Vorstandsmitglieder hat außerhalb der USA studiert. Lässt man also das US-Management außen vor, findet man unter den Führungsspitzen der weltweit größten Banken einen Anteil von 26%, die ihr Studium auch, oder ausschließlich im Ausland absolviert haben (Siehe Abb. 4).

Betrachtet man den kompletten Lebenslauf einschließlich beruflicher Arbeitsstationen an unterschiedlichen Standorten, fällt auf, dass ohne die US-Banker 50% der Führungspersonen der weltweit größten Banken mindestens einen Abschnitt ihrer Karriere im Ausland<sup>6</sup> absolviert haben.

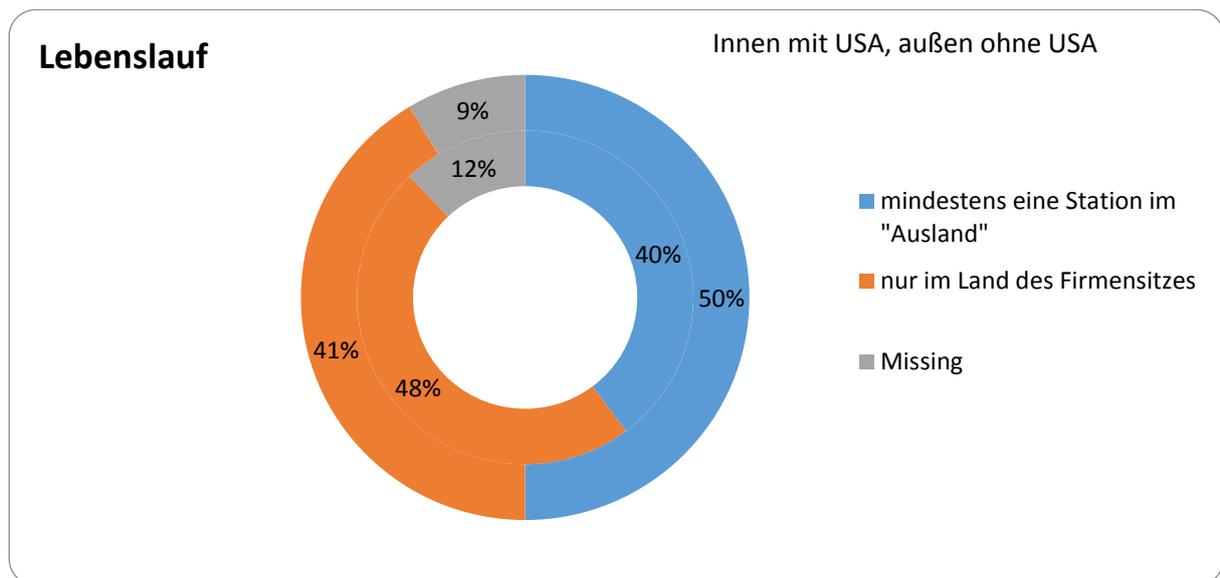


Abb. 6: Lebenslauf der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken

Die Tatsache, dass keine Führungsperson aus den Vorständen des US-amerikanischen Raums im Ausland studiert hat (im Gegensatz zu 26% der Nicht-US-Banker) beziehungsweise wesentlich weniger US-Banker berufliche Stationen im Ausland absolvierten (16%) als ihre Kolleginnen in anderen Ländern (50%), verweist auf die anhaltende Bedeutung des US-amerikanischen ökonomischen Systems für die Weltwirtschaft auch und besonders im Bereich der Finanzindustrie. Vier der zehn bedeutendsten globalen Finanzzentren befinden sich in US-amerikanischen Großstädten (New York, San Francisco, Chicago, Boston) mit New York als dem derzeit bedeutendsten Finanzzentrum weltweit (Yeandle 2015). Die US-amerikanische Wirtschaft absorbiert einen großen Anteil des gehandelten Aktienvolumens und nicht zuletzt findet mit der weltweiten Etablierung von Business Schools auch eine Festigung des amerikanischen Ausbildungssystems in der Managementkultur statt. Dies erklärt auch die Unnötigkeit für die Mehrzahl der US-amerikanisch sozialisierten Finanzmarktakteure, im Ausland einen Teil ihrer Ausbildung zu absolvieren,

<sup>6</sup> Da wir nicht von der nationalen Identität der Vorstandsmitglieder ausgehen können bezieht sich „Ausland“ hier auf ein Land, das nicht mit dem Firmensitz des momentanen Arbeitgebers der betreffenden Person übereinstimmt.

beziehungsweise ihre berufliche Karriere außerhalb der USA voranzutreiben. Immer noch gelten die USA als das Zentrum der Weltwirtschaft und offensichtlich ist es für den Karriereweg in der Finanzindustrie nicht förderlich dieses zeitweise oder dauerhaft zu verlassen.

Aus Sicht derjenigen Führungskräfte, die in Deutschland beruflich sozialisiert wurden, ergeben zeitweilige Entsendungen ins Ausland wesentlich mehr Sinn, vor allem wenn sie mit dem Heranrücken an das Zentrum bzw. die Headquarter des Unternehmens verbunden sind, die sich beispielsweise in den USA befinden. Vor diesem Hintergrund erklärt sich die hohe Zahl der „mobilen“ Vorstandsmitglieder des Finanzplatzes Frankfurt – 65% von ihnen verbringen mindestens eine Station ihres Ausbildungs- oder Karriereweges im Ausland. Sie liegen damit weit über dem Durchschnitt ihrer US-amerikanischen Kollegen (16%), sowie der Führungsspitzen in großen Banken anderer Länder (50%).

Des Weiteren sind strukturelle Merkmale in Form von „Firmentreue“ und Alter in der Gruppe in den Vorstandsetagen großer globaler Banken zu erkennen. So haben nach unseren Daten US-Managerinnen häufiger ihr Unternehmen gewechselt und arbeiteten im Schnitt sieben Jahre weniger für ihre aktuellen Arbeitgeber als der Durchschnitt der Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken. Dafür sind die US-Amerikanischen Führungspersonen im Schnitt 2,5 Jahre älter als ihre Kolleginnen in anderen Ländern.

### **3. Vergleich der Globalisierungstendenz in der Vorstandsebene von Industrie- und Finanzunternehmen**

Markus Pohlmann konstatiert in seinem Artikel zu den globalen ökonomischen Eliten, dass sich in puncto Internationalität im mittleren und Top-Management bei den Top-100-Industrieunternehmen in den USA, Ostasien und Deutschland „eine Entsendedynamik mit eher kurzfristigen Auslandsaufenthalten etabliert“ (Pohlmann 2009): 513) habe. Er spricht in diesem Zusammenhang von „brain circulation“. Die Studienergebnisse zeigen einen spezifischen Kohorteneffekt. Er kommt zu dem Ergebnis, dass sich zwischen den Kohorten der 1930-1940 geborenen zu den 1950-1965 geborenen Top-Managern die Quote an Auslandsstudien (20% → 25%), Auslandstätigkeiten im Berufsleben (17% → 42%) sowie den Aktivitäten im Ausland insgesamt (31% → 53%) eine deutliche Tendenz in Richtung „brain circulation“ zeigt. 90% der jüngeren Kohorte dieser Studie sind öfter im Ausland tätig gewesen und haben öfter im Ausland studiert, bevor sie eine Position an der Spitze eines deutschen Industrieunternehmens eingenommen haben.

Im Vergleich zu Pohlmanns Studie weisen die von uns untersuchten Frankfurter Bankmanager eine wesentlich höhere internationale Erfahrung, gemessen an der Anzahl von Auslandsaufenthalten, auf:

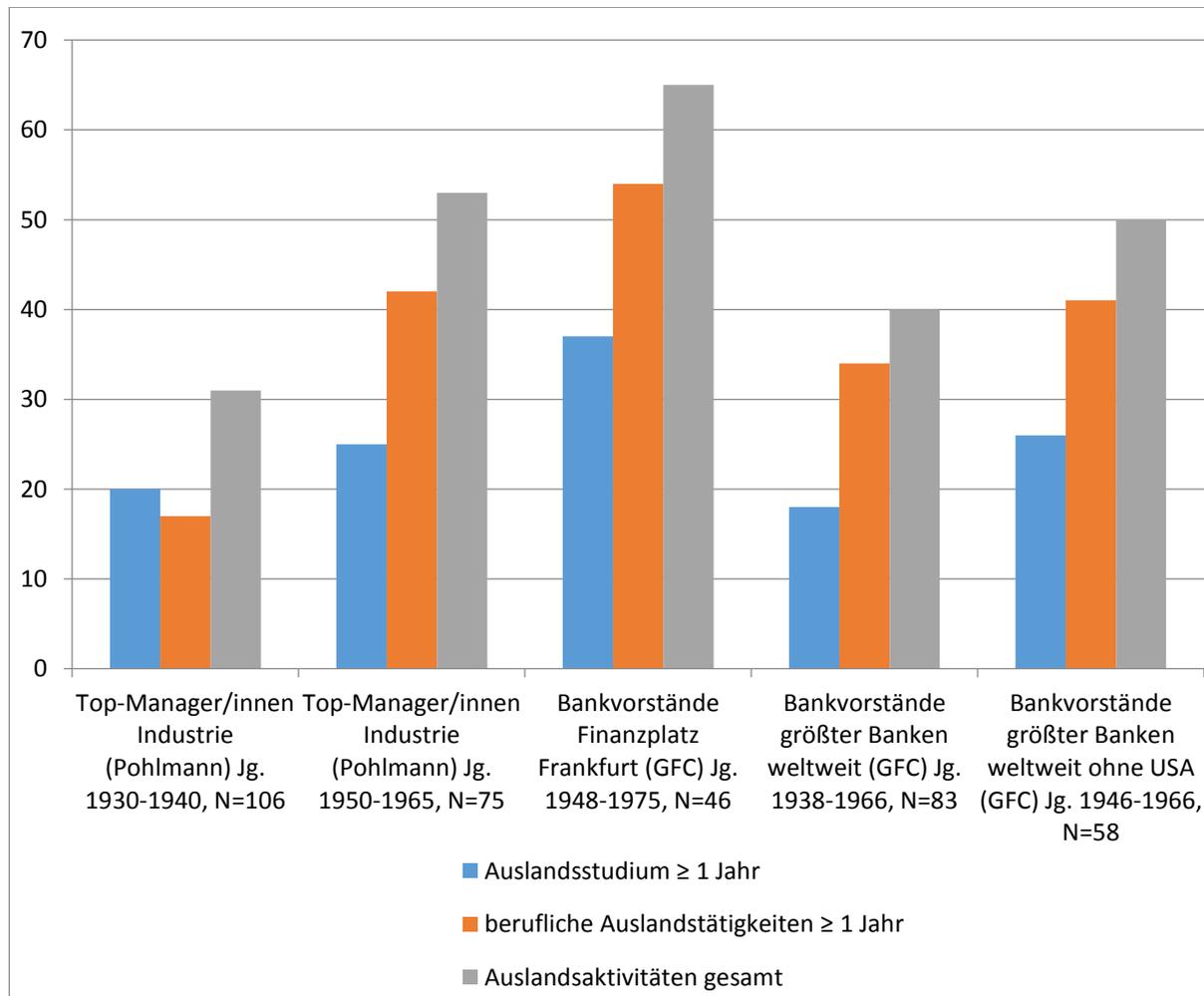


Abb. 7: Vergleich der Studien Pohlmanns und des GFC Projektes, in Prozent<sup>7</sup>

Bei den Frankfurter Vorstandsmitgliedern, welche mit Pohlmanns jüngerer Kohorte direkt vergleichbar sind (1950-1965 geborene, siehe Fußnote 8), zeigt sich eine Tendenz in Richtung mehr Internationalität (im Sinne Pohlmanns). 37% der Personen auf Vorstandsebene dieser Kohorte haben im Gegenteil zu 25% der Industriemanagerinnen im Ausland studiert und dort teilweise einen

<sup>7</sup> Der Zeitraum der Geburtsjahre in unserem Sample entspricht zu 92% dem Zeitraum 1950-1965 und ist daher mit demselben untersuchten Zeitraum bei Pohlmann vergleichbar. Wir haben in Bezug auf den Zeitraum 1950-1965 lediglich 2 Ausreißer: ein 1948 geborenes und einen 1975 geborenes Vorstandsmitglied.

Für die Dauer des Auslandsstudiums können wir keine konkreten Zahlen nennen. Es liegt aber die starke Vermutung nahe, dass in den Lebensläufen lediglich Stationen angegeben werden, die auch zu Abschlüssen geführt haben und in Regel daher Aufenthalte im Ausland erfordern, die länger als ein Jahr dauern.

Für die Dauer der ausgeführten Tätigkeiten im Ausland können wir ebenfalls keine konkreten Zeiträume benennen, allerdings liegt auch hier die Vermutung nahe, dass in den Lebensläufen nur Tätigkeiten angegeben werden, die eine längere Aufenthaltsdauer voraussetzen.

Studienabschluss erworben. 54% der Vorstandsmitglieder von Banken haben im Gegenteil zu 42% der Industriemanager eine berufliche Tätigkeit im Ausland wahrgenommen, bevor sie in den Vorstand einer Frankfurter Bank eingerückt sind. Und mit 65% Auslandsaktivitäten insgesamt<sup>8</sup> im Gegenzug zu 53% bei Pohlmann handelt es sich bei den Frankfurter Führungspersonen um ein international aktiveres Topmanagement, als Pohlmann es für seine Untersuchung des Industriemanagements herausgefunden hat (Siehe Abb. 6)

Für die Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken lässt sich hingegen ein anderes Bild zeichnen: Im Vergleich zu den Führungsspitzen am Frankfurter Finanzplatz bleiben sie mit nur 40% Auslandsaktivitäten insgesamt (die Verzerrung durch die USA nicht einberechnet) sowohl hinter denen der Vorstandsmitglieder am Frankfurter Finanzplatz, als auch hinter denen der jüngeren Kohorte (Jg. 1950-1965) bei Pohlmann zurück. Ähnlich verhält es sich bei beruflicher Auslandstätigkeit und dem Studienaufenthalt im Ausland. Das Verhältnis beim Vergleich des Top-Managements in der Industrie der Jahrgänge 1930-1940 ist umgekehrt: hier weisen die Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken prozentual mehr Auslandsaktivität vor.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Vorstandsmitglieder der weltweit größten Banken in ihren Karriereverläufen weniger Auslandsstationen aufweisen als Managerinnen der großen deutschen Industrieunternehmen sowie der größten deutschen Banken.

## 4. Fazit

Vor allem die Vorstandsmitglieder, die am Frankfurter Finanzplatz tätig sind, weisen häufigere karrierebedingte Wanderungsbewegungen als die weltweit tätigen Industriemanagerinnen auf. Tatsächlich zeigt unsere explorative Untersuchung der Finanzindustrie klare Unterschiede zur restlichen Industrie. Die Tendenz in Richtung Internationalisierung zeichnet sich für den Bereich des Frankfurter Finanzsektors deutlicher ab.

Zugleich verweist dieses Ergebnis aber auch auf die Grenzen einer quantitativen Herangehensweise an das vielschichtige Phänomen der Internationalisierung im Management großer Finanzinstitute. Eine quantitative Auswertung der Lebenslaufdaten von Vorstandsmitgliedern großer Banken liefert Aussagen über kurz- und langfristige Auslandsaufenthalte sowie die Frage, wie häufig (Finanz-) Unternehmen von Personen geführt werden, deren Staatsangehörigkeit nicht mit dem Land des Firmensitzes des betreffenden Unternehmens zusammenfällt. Dahinter steckt die Vorstellung von

---

<sup>8</sup> Rechnen wir noch Zweittätigkeiten hinzu (z.B. Tätigkeiten in Aufsichtsräten) kommen wir hier auf eine Zahl von 67%.

Internationalisierung als Wanderungsbewegung von Hochqualifizierten verbunden mit der dauerhaften Niederlassung zu Erwerbszwecken im Ausland (Pohlmann 2009). Die alltägliche transnationale Berufspraxis in internationalen Projektteams, wöchentliche Geschäftsreisen in Geschäftsniederlassungen im Ausland werden in diesem Untersuchungsdesign nicht erfasst: So gibt es beispielsweise Führungspersonen, die während ihrer Karriere in den USA für die Region „EMEA“ (Europe and Emerging Asia) zuständig sind. Wir argumentieren daher, dass eine Karriere ohne dauerhaften Wechsel ins Ausland dennoch eine internationalisierte Arbeitsweise beinhalten kann, die wir als Internationalisierung des Managements verstehen.

Markus Pohlmann argumentiert in seinem 2009 erschienenen Artikel, dass bei den mittleren und bei den Spitzenpositionen des Managements der Top-100-Industrieunternehmen in den USA, Ostasien und Deutschland keine nennenswerte Zu- oder Abwanderung beobachtet werden könne. Hauskarrieren seien eher die Regel als die Ausnahme. Von einer „Internationalisierung des Managements“ könne nicht gesprochen werden. Ziel unserer Untersuchung war es, im Kontext unseres Projekts zur Global Financial Class die Internationalisierung von Vorstandsmitgliedern im Bankensektor zu untersuchen. Hierfür haben wir die Lebensläufe von 46 Führungspersonen in Bankvorständen am Finanzplatz Frankfurt und 82 Personen aus den Vorständen weltweit agierender Banken untersucht. Unsere Untersuchung hatte dabei explizit den Charakter von „Probebohrungen“, d.h., wir wollten einen ersten Einblick in die internationale Zusammensetzung des Spitzenmanagements im Bankensektor erhalten. Ein wichtiges Ergebnis ist dabei, dass wir keine Argumentation auf der Kategorie „Internationalität“ aufbauen können, die etwa auf den Variablen Geburtsland oder der aktuellen Staatsbürgerschaft basiert. Die fehlende Angabe der Nationalität in den Lebensläufen (82%) haben wir dahingehend gewertet, dass Nationalität in der Berufspraxis von Vorstandsmitgliedern keinen hohen Stellenwert hat. Weder die Daten zu den Geburtsländern der Personen, noch zu deren Nationalitäten lassen aussagekräftige Argumente zu, die auf den Kategorien Land oder Nationalität beruhen.<sup>9</sup>

Unsere Studie hat uns die Notwendigkeit einer qualitativen Herangehensweise bei der Erforschung von Internationalisierungstendenzen im Finanzsektor vor Augen geführt. Auch wenn eine ausführlichere quantitative Untersuchung zu dem Ergebnis kommen sollte, dass das Topmanagement im Bankensektor deutlich ‚internationaler‘ als in anderen Wirtschaftszweigen aufgestellt ist, ist damit wenig über die Bedeutung dieser Internationalität ausgesagt. Wir argumentieren daher für ein

---

<sup>9</sup> An dieser Stelle lässt sich auch die Transnational Capitalist Class-Debatte und ihr Umgang mit den Begriffen Mobilität und Internationalität kritisieren.

qualitatives Forschungsdesign, in dem nicht quantitative Kennzahlen ausgezählt werden, sondern in dem Internationalität in ihrer alltäglichen und lebensweltlichen Bedeutung erforscht wird. Hierfür schlagen wir vor, die alltägliche Berufspraxis von in der Finanzbranche Beschäftigten zu erforschen.

Um durch die globalen Finanzmärkte vermittelte Gruppenbildungsprozesse verstehbar zu machen, braucht es außerdem die Einsicht in die sozialisatorische Wirkkraft von geteilten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata. Die Dimensionen dieser Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata entnehmen wir der Sozialtheorie Pierre Bourdieus, auf der ein qualitatives Forschungsdesign aufbauen kann. Neben dem ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapital der Akteure auf den globalisierten Finanzmärkten geraten ebenso deren Doxa (geteilte Weltsicht), deren Habitus und (Geschäfts-)Praxis in den Blick. Dabei sehen wir diese Dimensionen als Grundlage der sozialen Einbettung der globalen Finanzmärkte sowie der Herausbildung der Global Financial Class. Der Zusammenhang von globalen Finanzmärkten und globaler Klassenbildung wird im weiteren Verlauf unserer Forschung anhand narrativer Interviews und einer vergleichenden Ethnographie der Finanzzentren Frankfurt am Main und Sydney empirisch untersucht.

Jedes Forschungsdesign hat mit spezifischen blinden Flecken zu kämpfen. Mit einem quantitativen Forschungsdesign, wie es Pohlmann und Hartmann bei ihren Untersuchungen verfolgt haben, muss stets die Einschränkung in Kauf genommen werden, die Sinnebene der untersuchten Akteure, Strukturen und Kategorien nicht adäquat in den Blick zu bekommen. Hierin sehen wir die Stärke eines Ansatzes, der gerade nach der Bedeutung von internationalen bzw. transnationalen Kategorien fragt: Welche Rolle spielt beispielsweise die Nationalität heute in der Finanzbranche? Gibt es nicht auch Phänomene von Internationalität, die keiner physischen Mobilität bedürfen und doch die deutliche Sprache von durch die Finanzmärkte vermittelten Gruppenbildungsprozessen sprechen? Hierbei denken wir verstärkt an die Inter- bzw. Transnationalisierung der Arbeitspraxen im Finanzsektor, die eine Bewegung im physischen Raum zunehmend obsolet erscheinen lassen. So lautet eine erste heuristische Annahme, dass wir es im Finanzsektor heute zu großen Teilen mit einer „Transnationalisierung ohne Migration“ zu tun haben.

## Literaturverzeichnis

- Altwater, E.; Mahnkopf, B. (2002 (1997)): Globalisierung der Unsicherheit - Arbeit im Schatten, Schmutziges Geld und informelle Politik. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Arthur, M. B.; Rousseau, D. M. (1996): The boundaryless career as a new employment principle. In: M. B. Arthur und D. M. Rousseau (Hg.): The boundaryless career. New York: Oxford University Press, S. 3–20.
- Bundesverband deutscher Banken e. V (2013): Zahlen, Daten, Fakten der Kreditwirtschaft. Berlin.
- Burris, V.; Staples, C. L. (2012): In search of a transnational capitalist class: Alternative methods for comparing director interlocks within and between nations and regions. In: *International Journal of Comparative Sociology* 53 (4), S. 323–342.
- Caroll, William K. (2010): The Making of a Transnational Capitalist Class. Corporate Power in the 21st Century: Zed Books Ltd.
- Cox, Robert W. (1980): The Crisis of World Order and the Problem of International Organization in the 1980s. In: *International Journal of Comparative Sociology* 35 (2), S. 370–395.
- Cox, Robert W. (1981): Social Forces, States and World Orders: Beyond International Relations Theory. In: *Millennium - Journal of International Studies* 10 (2), S. 126–155
- Fennema, M.; Schijf, H. (1978): Interlocking Directorates: Theory and Methods. In: *Social Networks* (1), S. 298–332.
- Freye, S. (2009): Entsteht ein Markt für Unternehmensleiter? Karriereverläufe deutscher Manager im Wandel. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 2 (2), S. 17–31.
- Ghoshal, S.; Bartlett, Christopher A. (1990): The Multinational Corporation as an Interorganizational Network. In: *The Academy of Management Review* 15 (4 (Oct.)), S. 603–625.
- Gottwald, M.; Klemm, M. (2009): Globale Organisation — globale Manager — globale Klasse? Eine empirische Rekonstruktion der Funktion und Bedeutung des Globalmanagementdiskurses in transnationalen Organisationen. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 34 (4), S. 77–103.
- Hartmann, M. (2011): Die transnationale Klasse – Mythos oder Realität. In: C. Koppetsch (Hg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 79–98.
- Hymer, S. (1974): Die Internationalisierung des Kapitals. In: O. Kreye (Hg.): Multinationale Konzerne. München: Hansa.
- Kanter, R. M. (1996): Weltklasse. Im globalen Wettbewerb lokal triumphieren. Wien: Ueberreuter.
- Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale (Hg.) (2006): Finanzplatz-Monitoring. Finanzplatz Frankfurt - Ein Standort bewegt sich. Eine Initiative des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Unter Mitarbeit von Dr. Traud und Gertrud R.
- Pijl, Kees van der (1984): The making of an Atlantic ruling class. New ed. London: Verso.
- Pohlmann, Markus (2009): Globale ökonomische Eliten? Eine Globalisierungsthese auf dem Prüfstand der Empirie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61 (4), S. 513–534.
- Robinson, William I. (2004): A Theory of Global Capitalism. Production, Class, and State in a Transnational World. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Robinson, William I.; Harris, J. (2000): Towards a Global Ruling Class? Globalization and the Transnational Capitalist Class. In: *Science & Society* 64 (1), S. 11–54.
- Sklair, L. (2001): Transnational Capitalist Class: Wiley.
- Stichweh, R. (2001): Die Weltgesellschaft - Strukturen eines globalen Gesellschaftssystems jenseits der Regionalkulturen der Welt.
- Tor, M.; Sarafaz, S. (2013): Largest 100 banks in the world. SNL. Online verfügbar unter <https://www.snl.com/InteractiveX/Article.aspx?cdid=A-26316576-11566>.
- Vitali, S.; Glattfelder, James B.; Battiston, S. (2011): The network of global corporate control. Research Article. In: *PLoS ONE* 6 (10).

- WSI GenderDatenPortal (Hg.) (2015): Anteil weiblicher Führungskräfte stark branchenspezifisch. Unter Mitarbeit von Svenja Pfahl, Dietmar Hobler und Lena Oerder. Hans-Böckler-Stiftung (Führungspositionen, 10). Online verfügbar unter: [media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/14301](http://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/14301), zuletzt geprüft am 14.07.2015.
- Yeandle, M. (2015): The Global Financial Centres Index 17. Financial Centre Futures. Hg. v. Z/Yen Group. London.

## **Autorinnen und Autoren**

**B.A. Salvatore Calabrese**, studentische Hilfskraft im DFG-Forschungsprojekt „Global Financial Markets – Global Financial Class“ in der Zeit von 04/2014 bis 04/2015 und Student im Masterstudiengang Soziologie an der Goethe-Universität Frankfurt a. M.

**M.A. Lukas Hofstätter**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im DFG-Forschungsprojekt „Global Financial Markets – Global Financial Class“ an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. Arbeitsgebiete: Wirtschaftssoziologie, Soziale Ungleichheit.

**Prof. Dr. Sighard Neckel**, Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Soziale Ungleichheit an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. und Leiter des DFG-Forschungsprojekts „Global Financial Markets – Global Financial Class“. Mitglied des Kollegiums des Instituts für Sozialforschung und Principal Investigator des Exzellenzcluster „Normative Orders“ an der Goethe-Universität. Arbeitsgebiete: Symbolische Ordnungen sozialer Ungleichheit, Soziologie des Ökonomischen, Emotionssoziologie, Gesellschaftstheorie.

**M.A. Conny Petzold**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Forschungsprojekt „Global Financial Markets – Global Financial Class“ an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. Arbeitsgebiete: Finanzmarktsoziologie, Soziale Ungleichheit, Kritische Stadtforschung.

**B.A. Verena Szech**, studentische Hilfskraft im DFG-Forschungsprojekt „Global Financial Markets – Global Financial Class“ und Studentin im Masterstudiengang Kulturanthropologie an der Goethe-Universität Frankfurt a. M.