

# BCI Board Consultants International

## BCI-Studie

März 2020

### **WEGE ZUR SPITZE Spitzenkarrieren in der Wirtschaft Mythen und Fakten**

#### **- Überblick -**

#### **A) Das Thema**

##### **Fragestellung**

Wie kommt man an die Spitze großer Unternehmen? Welche Rolle spielen Herkunft, Ausbildung, Persönlichkeit und Umfeld? Unzählige Publikationen und Studien versuchen, die Bestimmungsfaktoren erfolgreicher Spitzenkarrieren zu identifizieren und hieraus Rezepte oder Verhaltensregeln für den Weg zur Spitze abzuleiten.

##### **Teilnehmer**

Wir befassen uns ausschließlich mit Mitgliedern der obersten wirtschaftlichen Führungselite in Deutschland, da unser Wirtschaftsleben und unsere Gesellschaft maßgeblich aus solchen Positionen heraus geprägt werden. Insgesamt haben wir mit 50 Personen gesprochen. Unter unseren Gesprächspartnern befinden sich die CEOs einiger der größten deutschen bzw. europäischen Konzerne, viele Chefs sehr großer Familienunternehmen und auch CEOs sehr großer Beratungsfirmen.

#### **B) Die Ergebnisse**

##### **Motivation**

Spitzenkarrieren in der Wirtschaft werden nicht geplant, sondern sie ergeben sich. Die prägenden Merkmale der Spitzenmanager sind die Leidenschaft für ihren Beruf, die Freude an großer Verantwortung, extremer Fleiß und eine große Risikobereitschaft. Diese Menschen sehen die Freude am eigenen Tun als essentielle Voraussetzung für Erfolg: „Wenn man etwas nicht wirklich mag, wird man darin nie eine Spitzenleistung vollbringen“.

### **Ausbildung**

Fast alle Spitzenkräfte haben ein akademisches Studium absolviert (92 %). Dem Fachwissen wird aber nicht der wesentliche Wert beigemessen. Das Training analytischer Fähigkeiten und leistungsorientierter Arbeit werden als der eigentliche Nutzen des Studiums genannt. Auslandsaufenthalte werden ähnlich bewertet: Der wesentliche Gewinn besteht nicht im Erlernen von Fremdsprachen, sondern in der Persönlichkeitsbildung: Das Erlernen von Selbstständigkeit und die Fähigkeit zur kulturellen Anpassung.

### **Soziale Herkunft**

Die These, nach der sich Spitzenmanager vor allem aus der Oberschicht rekrutieren, bestätigt sich nicht. Die Hälfte stammt aus „kleinen und bescheidenen“ Verhältnissen, weitere 40 % aus der Mittelschicht. Die Erneuerung der Elite aus sich selbst heraus ist ein Mythos. Die Gemeinsamkeiten der Führungselite liegen in anderen Bereichen: Der Leidenschaft für den Beruf, hohem Engagement und klassischen Tugenden (z.B. Disziplin, Leidenschaft, Glaubwürdigkeit), völlig unabhängig von ihrer sozialen Herkunft. Fast alle Spitzenmanager betonen den überragenden Wert von Bildung für den sozialen Aufstieg.

### **Persönlichkeit und Privatleben**

Große Karrieren erfordern Vielfalt, Neugier, Mut und Flexibilität. Kaminanfänge sind selten, ein breites Spektrum an Erfahrung ist einer der Schlüssel zum Erfolg. Spitzenkarrieren haben ihren Preis. Sie gefährden Familien- und Privatleben, es sei denn, man hält sich an fundamentale Regeln. Diese sind einfach, ihre konsequente Einhaltung ist es nicht.

### **Ausblick in die Zukunft**

Die Anforderungen an die nachwachsende Generation steigen im Hinblick auf Ausbildung und Internationalität. Die Voraussetzungen beim Start allerdings haben sich verbessert: Noch nie war das notwendige Wissen so allgemein zugänglich wie heute.

**Diese BCI-Studie ist Gegenstand eines ausführlichen Artikels im MANAGER MAGAZIN, Ausgabe 06/2020, S. 96-102.**

Die komplette Fassung der Studie umfasst 53 Seiten und ist auf Anfrage bei BCI erhältlich.