



Marcel Fratzscher ist Präsident des DIW Berlin. Maike Theißing ist Diversity Managerin im DIW Berlin. Der Kommentar gibt die Meinung der Autor*innen wieder.

MARCEL FRATZSCHER UND MAIKE THEISSING

Class Pay Gap: Sozialer Hintergrund spielt große Rolle im Arbeitsleben

Die Chancen in Schule, Ausbildung, Studium und der beruflichen Karriere hängen stark vom sozioökonomischen Hintergrund ab – also von Beruf, Einkommen, Vermögen und Bildung der Eltern. Deutschland führt international im Feld der ungleichen Bildungschancen. Von 100 Kindern aus Akademiker*innenhaushalten beginnen 74 ein Studium, aus Arbeiter*innenhaushalten beginnen 21 Kinder ein Studium. Viermal mehr Akademiker*innenkinder schließen erfolgreich das Bachelorstudium ab, sechsmal mehr ein Masterstudium und zehnmals mehr eine Promotion. Die soziale Mobilität in Deutschland ist eine der geringsten in Europa. Alles bekannt und erforscht. Kein Thema in der Forschung und im gesellschaftspolitischen Diskurs ist die Chancengleichheit im Arbeitsleben und inwiefern sie vom sozioökonomischen Hintergrund abhängt. Ob also Arbeiter*innenkinder mit erfolgreichem Studium die gleichen Chancen auf Karriere und Bezahlung bekommen wie studierte Akademiker*innenkinder. Gibt es etwa einen Class Pay Gap in Deutschland? Vieles deutet darauf hin, dass der Class Pay Gap in Deutschland erheblich ist, wie die Boston Consulting Group (BCG) zeigt. Umgekehrt und positiv ausgedrückt bedeutet das, dass Deutschland enormes Potenzial hat, wenn das Land Menschen aus allen sozialen Herkunftstypen die gleichen Chancen bei der Bildung im Arbeitsleben eröffnen würde.

In Großbritannien beträgt der Einkommensunterschied zwischen Erstakademiker*innen und Akademiker*innen aus akademischen Elternhäusern 17 Prozent beim Jahreseinkommen im höheren Management und bei prestigeträchtigen Berufen, hat die Social Mobility Commission errechnet. Der Class Pay Gap weitet sich mit zunehmender Bildung, Einkommen und Alter deutlich – die Einkommensunterschiede steigen. Eine britische NGO hat einen Class Pay Gap von 13 Prozent ermittelt. Für viele Managementpositionen lag der Class Pay Gap bei über 20 Prozent, bei Sozialarbeiter*innen und Fachkräften im Gesundheitssektor bei fünf Prozent oder weniger. Für Frauen aus Arbeiter*innenfamilien war der Effekt stärker als für Männer.

Diversität hat also in Bezug auf die soziale Herkunft eine ähnliche Bedeutung wie in Bezug auf Gender und die Gleichstel-

lung von Frauen und Männern. Wissenschaftlich bekommt das Thema des sozioökonomischen Hintergrunds und dessen Auswirkungen jedoch deutlich weniger Aufmerksamkeit.

Immerhin eine Studie von BCG misst die Hürden für Arbeiter*innenkinder mit Hochschulabschluss und stellt fest, welche die Inklusion der First-Generation Professionals erschweren und dauerhaft Nachteile auf dem Karriereweg schaffen: First-Generation Professionals haben deutlich schlechtere Informationen und Kenntnisse, wie sie sich in ihrem beruflichen Umfeld etablieren können und vorankommen. Sie verfügen über deutlich schlechtere Netzwerke und sie haben sehr viel häufiger das Gefühl, nicht sie selbst sein zu können. Dies erschwert ihnen die Kommunikation und schwächt etwa ihre Position bei Gehaltsverhandlungen. Diese Nachteile werden im Laufe des Berufslebens etwas geringer, aber nie komplett abgebaut.

Den sozioökonomischen Hintergrund sieht man nicht, manche First-Generation Professionals empfinden die soziale Herkunft zudem als Stigma und verschweigen ihre Familie. Und das betrifft auch die Unternehmen. BCG hat ermittelt, dass Beschäftigte 50 Prozent produktiver und deutlich zufriedener sind, wenn sie das Gefühl haben, am Arbeitsplatz authentisch sein zu können. First-Generation Professionals haben eine 32 Prozent höhere Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Und sie haben eine zu 59 Prozent höhere intrinsische Motivation. Mehr Diversität in Bezug auf den sozioökonomischen Hintergrund schafft somit einen Nutzen für die Gesellschaft und jedes einzelne Unternehmen. Und dieses Potenzial ist enorm, da mit 45 Prozent der Hochschulabsolvent*innen fast jede*r zweite akademische Berufseinsteiger*in ein First-Generation Professional ist. Eine Verbesserung von Diversität und Inklusion ist in Zeiten der Transformation und des Fachkräftemangels umso wichtiger und trägt zu einer gerechteren Gesellschaft mit mehr Chancengleichheit bei.

Dieser Kommentar ist in einer längeren Version am 29. September 2023 bei ZEIT Online erschienen.

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

90. Jahrgang 18. Oktober 2023

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Karsten
Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Prof. Dr. Pio Baake

Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Ulrike Fokken; Petra Jasper; Sandra Tubik

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

diw@burdadirect.de

Telefon: +49 781 639 67 20

Gestaltung

Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter