





Policy Paper

Die Dimension „soziale Herkunft“ in der Arbeitswelt aus einer intersektionalen Perspektive

	Inhalt	1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt	2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?	Referenzen	Impressum		<	>
--	--------	--	--	------------	-----------	---	---	---

Liebe Leser_innen,

gemischte Teams sind erfolgreicher und innovativer als solche, die aus Personen mit gleichen oder ähnlichen Hintergründen bestehen. Deshalb setzen wir uns aktiv für Vielfalt ein und fördern Diversity Management im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes, der alle sechs Vielfaltsdimensionen gleichermaßen einbezieht. Jetzt gehen wir den nächsten Schritt und erweitern die Diversity-Agenda:

Die Bevölkerung in Deutschland setzt sich aus einem breiten Spektrum von Menschen unterschiedlichster sozialer Hintergründe zusammen und die soziale Schere geht immer weiter auseinander. Diese Vielfalt spiegelt sich aber nicht ausreichend in der Arbeitswelt wider. Damit bleibt Potential ungenutzt und vorhandene Fähigkeiten auf der Strecke.

So haben beispielsweise viele Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft besondere Erfahrungen und Perspektiven. Organisationen, die diese wertschätzen und ihre Teams aktiv in diesem Sinne zusammensetzen, sind resilient, flexibler und innovativer. Diese Erkenntnis bringt das vorliegende Policy Paper des Center for Intersectional Justice, in dem soziale Herkunft in der Arbeitswelt aus einer intersektionalen Perspektive betrachtet wird.



Um dieses Potential zu heben und das bestehende Ungleichgewicht auszugleichen, nehmen wir als Charta der Vielfalt e.V. die soziale Herkunft als 7. Vielfaltsdimension auf. Wir sind überzeugt: Unterschiedliche soziale Herkunft sind eine Chance und ein Erfolgsfaktor für unseren Wirtschaftsstandort!

Begleitend soll unsere Kampagne „Soziale Herkunft: Die 7. Dimension“ zur Reflexion und Diskussion anregen, den Wert unterschiedlicher sozialer Herkunft hervorheben, aber auch das bestehende Ungleichgewicht zur Sprache bringen. Neben dieser Publikation beschreiben wir auf www.soziale-herkunft.info weitere Inhalte zur neuen Dimension und fiktive Szenarien aus der Arbeitswelt. Wir laden Sie ein, sich in die Welt unserer Protagonist_innen zu begeben. Ein Märchen? Entscheiden Sie selbst! Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen.

Viel Freude bei der Lektüre wünschen Ihnen



Aletta Gräfin von Hardenberg und Stephan Dirschl

	Inhalt	1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt	2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?	Referenzen	Impressum		<	>
--	--------	--	--	------------	-----------	---	---	---

Inhaltsverzeichnis

1

Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt

→ Seite 5

1

Die Komplexität der sozialen Herkunft: soziale Mobilität, „Stallgeruch“ und Chancengleichheit

→ Seite 5

2

Intersektionalität und soziale Herkunft

→ Seite 7

3

Die Illusion der Meritokratie

→ Seite 9

4

Vielfältige soziale Hintergründe: ein weit unterschätzter Vorteil

→ Seite 11

2

Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?

→ Seite 14

1

Anstellungskriterien anpassen: Kompetenzen sichtbar machen

→ Seite 14

2

Chancengleichheit im Bewerbungsprozess

→ Seite 15

3

Inklusive Sprache

→ Seite 16

4

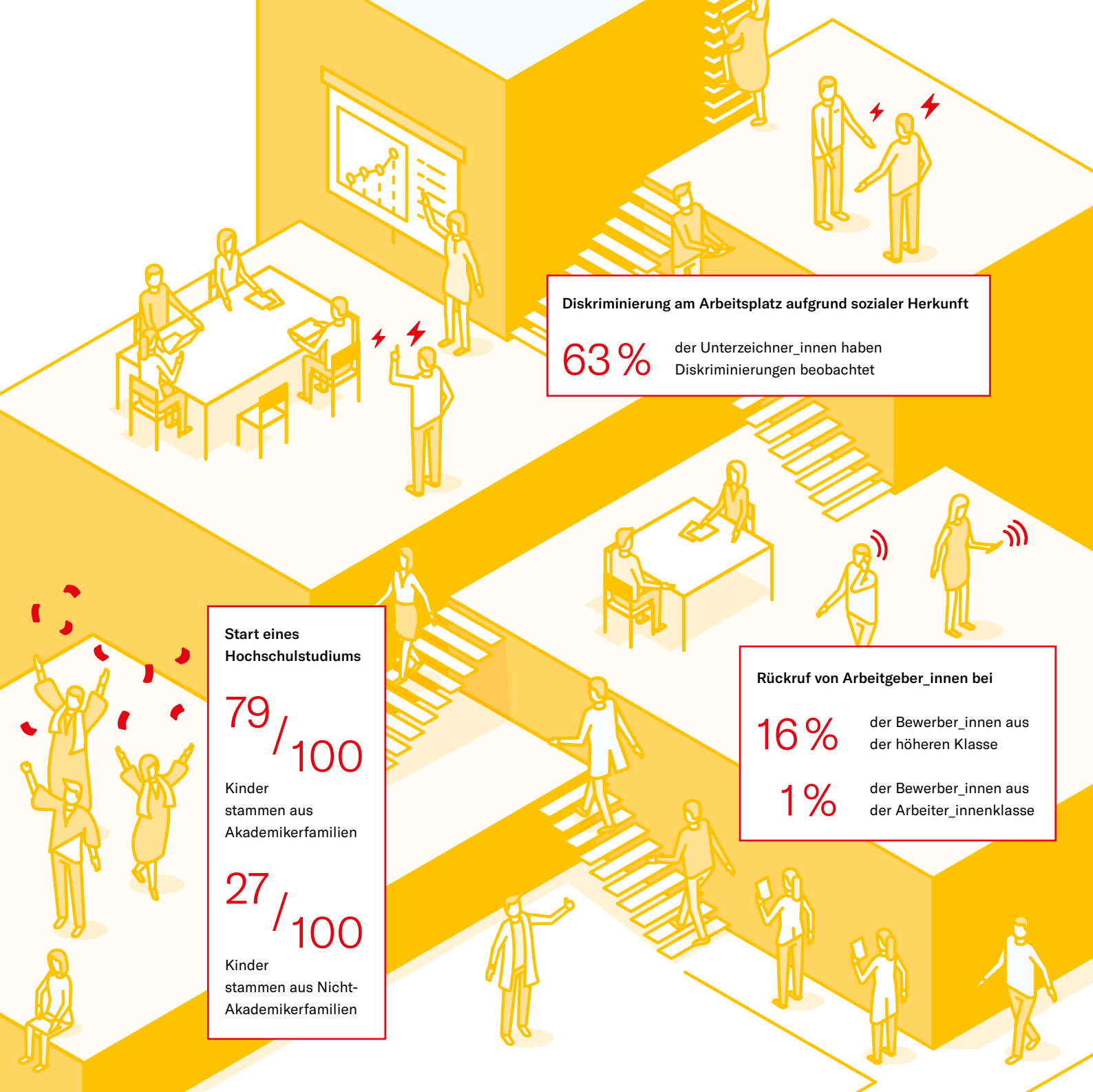
Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung

→ Seite 16

5

Interne Antidiskriminierungsmaßnahmen sichtbar machen

→ Seite 17



Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund sozialer Herkunft

63% der Unterzeichner_innen haben Diskriminierungen beobachtet

Start eines Hochschulstudiums

79 / 100

Kinder stammen aus Akademikerfamilien

27 / 100

Kinder stammen aus Nicht-Akademikerfamilien

Rückruf von Arbeitgeber_innen bei

16% der Bewerber_innen aus der höheren Klasse

1% der Bewerber_innen aus der Arbeiter_innenklasse

1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt



1 Die Komplexität der sozialen Herkunft: soziale Mobilität, „Stallgeruch“ und Chancengleichheit



Die soziale Klasse ist eine komplexe, flexible und facettenreiche Kategorie. Sie beinhaltet sowohl das soziokulturelle und finanzielle Erbe einer Person als auch den Vermögensstand, das Bildungsniveau und den gesellschaftlichen Status. Eine Person kann aus einem benachteiligten sozialen Hintergrund stammen, dennoch einen hohen Bildungsstand erreichen und dementsprechend mittel- und langfristig einen guten Vermögensstand haben. Soziale Klasse beinhaltet auch eine Vielzahl an sozialen Normen, wie zum Beispiel den Kleidungsstil, die Sprechart, die Hobbys und den Musikgeschmack, welche die Klassenzugehörigkeit verraten – der „Stallgeruch“. Die Klasse umfasst die dazugehörigen Wertesysteme, Normen und Verhaltensweisen (auch „sozialer Habitus“ genannt) und den Zugang zu Ressourcen wie etwa Netzwerke, Vermögen, Bildung und gesellschaftliche Macht.¹

Die soziale Herkunft, auch wenn es Überschneidungen zur sozialen Klasse gibt, ist nicht synonym mit der sozialen Klasse einer Person. Die soziale Herkunft wird durch die sozioökonomische Stellung der Familie bestimmt und ist deshalb eine komplexe Kategorie. Der Begriff soziale Herkunft beinhaltet mehrere, sich überschneidende Ebenen und sollte immer in Verbindung mit anderen sozialen und politischen Kategorien verstanden werden.

Kategorien wie das Geschlecht, der Migrationshintergrund, eine Behinderung und die Hautfarbe/Ethnizität wirken auf die tatsächliche und wahrgenommene soziale Klasse. So sind zum Beispiel Frauen, vor allem jene mit Migrationshintergrund, Frauen of Color und Frauen mit Behinderung, in der Arbeiter_innenklasse² überrepräsentiert. Es ist ebenfalls erwiesen, dass Menschen, die aufgrund von Behinderung ungleiche Chancen zur Teilnahme am Arbeitsmarkt haben, seltener ihr Leben selbst finanzieren können.

¹ Ehmke, T./Müller, Katharina: „Soziale Herkunft als Bedingung der Kompetenzentwicklung.“ Essay. In: PISA 2012: Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland. Münster: Waxmann, 2013. S. 245–275.

² Der Unterstrich () sowie auch das vom CJ bevorzugte Sternchen (*) sind eine Form der geschlechtergerechten Sprache. Der Charta der Vielfalt e. V. und das CJ erkennen die komplette Bandbreite geschlechtlicher Identitäten und Ausdrucksformen an und schließen diejenigen von uns ein, die jenseits, gegen und außerhalb des Binären leben. Was wir unter „Frauen und Männer“ verstehen, ist weder festgelegt noch bestimmt.

	Inhalt	1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt	2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?	Referenzen	Impressum		<	>
--	--------	--	--	------------	-----------	---	---	---

Zum Beispiel waren im Jahr 2013 nur 49 Prozent der Menschen, die durch eine Behinderung beeinträchtigt werden, erwerbstätig,³ während 80 Prozent der Menschen ohne Handicap Einkommen verdient haben. Das hängt damit zusammen, dass Arbeitgeber_innen häufig keinen Zugang für Menschen mit Behinderungen ermöglichen – auch wenn sie sich dessen nicht bewusst sind. Mangelnde Zugänglichkeit kann fehlende Barrierefreiheit bedeuten, wie z. B. kein Vorhandensein behindertengerechter WCs oder Aufzüge, genauso wie fehlende Optionen für das Arbeiten von zu Hause oder für flexiblere Arbeitszeiten, die besonders Menschen mit chronischen Krankheiten den Zugang erleichtern. Menschen aus den neuen Bundesländern begegnen auf dem Arbeitsmarkt häufig noch Vorurteilen und werden oft als Teil der Arbeiter_innenklasse wahrgenommen, unabhängig davon, ob sie es in der Tat sind.

Viele Menschen gehören gleichzeitig mehreren sozialen Klassen an, vor allem wenn sie einen gewissen sozialen Aufstieg erlebt haben.

Migration geht in den meisten Fällen mit einer sozialen Mobilität einher, entweder aufwärts oder abwärts. Es gibt Menschen, die in ihrem Herkunftsland einer höheren sozialen Schicht angehörten und nach der Ankunft aufgrund von mangelnden Sprachkenntnissen, fehlender Anerkennung von Abschlüssen und Diskriminierung plötzlich in die Arbeiter_innenklasse rücken. Es gibt ebenso die umgekehrte Situation, in der Familien, die bei ihrer Ankunft weit unten auf der sozialen Leiter standen, über eine bis zwei Generationen hinweg mehrere Stufen bis hin zur Mittelschicht hochklettern können. Ein sozialer Aufstieg fällt allerdings nicht automatisch mit einem nachhaltigen Vermögenserwerb zusammen, denn aus Geld Kapital zu schlagen, ist eine Kunst, die





von Generation zu Generation überliefert wird. Der französische Soziologe Pierre Bourdieu verwendet den Begriff der Vererbung in einem viel weiteren Sinne als wirtschaftlichen Reichtum, denn neben Geld wird auch ein Familienname, ein kultureller Stand, ein Netzwerk, eine Sprechweise und ein „Stallgeruch“ geerbt – das soziale Kapital.^{4,5}

Das kulturelle Erbe, viel mehr als das wirtschaftliche Erbe, ist für das Funktionieren der meritokratischen Gesellschaft zentral. Die Verteilung der Ressourcen, inklusive der Zugang zur wirtschaftlichen und politischen Macht sowie Status in der Gesellschaft, sei es durch Bildung, Arbeit oder Geld, erfolgt – so die vorherrschende gesellschaftliche Vorstellung – im Sinne von Chancengleichheit nach dem Leistungsprinzip, mit dem das Ausmaß und die Struktur der sozialen Ungleichheit von Bildung, Status und Einkommen legitimiert werden.⁶

Die Vererbung im Sinne Bourdieus spielt also eine äußerst wichtige Funktion in der Reproduktion der sozialen Hierarchie. Auf der Ebene der Familie ist die Vererbung Gegenstand von Strategien, die darauf abzielen, die soziale Stellung der Familienmitglieder zu erhalten oder zu verbessern. Während in früheren Gesellschaften eheliche Strategien vorherrschten, dominieren in den heutigen Gesellschaften schulische Strategien: Die Schule ist zu einer Schlüsselinstitution für die Zuweisung sozialer Positionen geworden.

Soziale Mobilität bedeutet Zugang zum höheren sozialen Status, zu mehr Ressourcen und zusätzlichen Möglichkeiten. Mehr Geld reicht nicht immer aus, damit Menschen als

3 Engels, D./Engel, H./Schmitz, Alina: Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016.
 4 Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude: Reproduction in Education, Society and Culture. London: Sage Publ., 1977.
 5 Arens, Markus: „Bildung und soziale Herkunft – Die Vererbung der institutionellen Ungleichheit.“ Perspektiven der Bildung, 2007. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90637-9_8. S. 137–54.
 6 Becker, Rolf/Hadjar, Andreas: „Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften.“ Essay. In: Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, 2017. S. 35–59.

	<p>Inhalt</p>	<p>1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt</p>	<p>2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?</p>	<p>Referenzen</p>	<p>Impressum</p>			
--	---------------	---	---	-------------------	------------------	---	---	---

soziale Aufsteiger_innen gelten. Bei der Frage nach sozialem Aufstieg geht es nicht nur um Einkommen, sondern auch um Status und Bildungsstand. Eine Promotion wird meist als Aufstieg angesehen, obwohl sie nicht unbedingt mit höherem Einkommen verknüpft ist. Ein Automechaniker mit einer viel einbringenden Werkstatt, der mehr Geld als seine Eltern verdient, wird vermutlich nicht als sozialer Aufsteiger betrachtet. Eine promovierte Sozialwissenschaftlerin, die prekär an der Universität angestellt ist und weniger verdient als ihre Eltern, die einen Späti in Neukölln besitzen, wird sicherlich als soziale Aufsteigerin – und erfolgreiches Integrationsvorbild – gelten. Bildung spielt deshalb eine zentrale Rolle bei der sozialen Mobilität, sei sie aufwärts oder abwärts.

2 Intersektionalität und soziale Herkunft

Vielfalt ist nicht nur in Bezug auf soziale Herkunft, sondern auch auf andere soziale und politische Kategorien wichtig. Den Fokus auf eine einzige Form von Diskriminierung zu legen, verstärkt die Ausgrenzung von Menschen, die durch



andere Formen von Diskriminierung benachteiligt werden. So sollte also, z. B. bei Neueinstellungen, nicht nur die soziale Herkunft von Bewerber_innen berücksichtigt werden, sondern auch weitere Merkmale von Vielfalt wie Geschlecht, Hautfarbe, Migrationshintergrund, Behinderung, sexuelle Orientierung etc.

Der Begriff „Intersektionalität“ wurde 1989 von der Juraprofessorin Kimberlé Crenshaw geprägt. Durch die Intersektionalitätstheorie wurden vorherrschende Theorien zu Diskriminierung erweitert und bereichert. „Intersektionalität ist eine Linse, durch die wir sehen können, wo Macht kollidiert, wo es ineinandergreift und wo es sich überschneidet.“⁷ Sie bezeichnet also das Zusammenspiel von unterschiedlichen Unterdrückungs- und Diskriminierungsmerkmalen. Beispielsweise durchlebt eine weiße Frau aus der Arbeiter_innenklasse in unserer Gesellschaft andere Diskriminierungserfahrungen als eine Schwarze⁸ Frau aus der gleichen sozialen Klasse.⁹ Diskriminierungsformen überlappen einander und aus den Überlappungen resultieren neue Formen und Qualitäten der Diskriminierung. Alle unsere Identitäten und Erfahrungen sind miteinander verwoben.

Der Vorteil der einen setzt den Nachteil der anderen voraus. Die Überrepräsentation der einen ist mit der Unterrepräsentation der anderen verbunden.

Die Übermacht der einen verursacht die Machtlosigkeit der anderen. Die Unterdrückung der einen erlaubt die Privilegierung der anderen. Lösungsansätze gegen soziale Ungleichheit und Diskriminierung, die diese Wechselwirkungen betrachten, haben das Potential, systemische Ungleichheiten effektiv zu bekämpfen.

7 Crenshaw, Kimberlé W.: „Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later.“ Columbia Law School, 8. Juni 2017.
 8 Schwarz' beschreibt hier nicht einfach nur eine Farbe, sondern eine Identität. ‚Schwarz‘ groß geschrieben steht für eine politische, soziale und kulturelle Realität für Schwarze Menschen. Die soll durch die Großschreibung anerkannt werden. ‚Weiß‘ wird hingegen weiterhin kleingeschrieben, weil ‚Weißsein‘ in unserer Gesellschaft immer noch als Norm verstanden wird. Weiße Menschen wurden nie als solche bezeichnet, sie wurden nie anhand ihrer Hautfarbe markiert, während Schwarze Menschen durch verschiedenste Begriffe und Bezeichnungen als ‚anders‘ und ‚abweichend‘ betitelt wurden und werden.
 9 Crenshaw, Kimberlé W.: „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.“ University of Chicago Legal Forum 1989, no. 1 (1989).

	Inhalt	1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt	2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?	Referenzen	Impressum			
--	--------	--	--	------------	-----------	--	--	--

Die zahlreichen Diskriminierungsmerkmale überschneiden einander häufig und sind deshalb nicht voneinander trennbar. Sie müssen grundsätzlich als Gesamtbild verstanden werden.

So unterscheidet sich z. B. die soziale Herkunft einer muslimischen Frau mit Migrationshintergrund, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, von der eines weißen Mannes mit Migrationshintergrund, dessen Muttersprache Deutsch ist. Intersektionalität ist die Linse, durch die Diskriminierung holistisch wahrgenommen und bekämpft werden kann. Die Kategorie „soziale Herkunft“ kann nicht ohne einen intersektionalen Ansatz analysiert und verstanden werden – und Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft kann nur durch diese Komplexität effektiv bekämpft werden.

Bildung ist ein zentrales Merkmal der sozialen Klasse. Die soziale Herkunft beeinflusst maßgeblich den Bildungsstand und den Bildungszugang einer Person.

So ist auch der soziale Aufstieg selten ohne formelle Ausbildung, Diplome oder andere Zertifikate möglich.

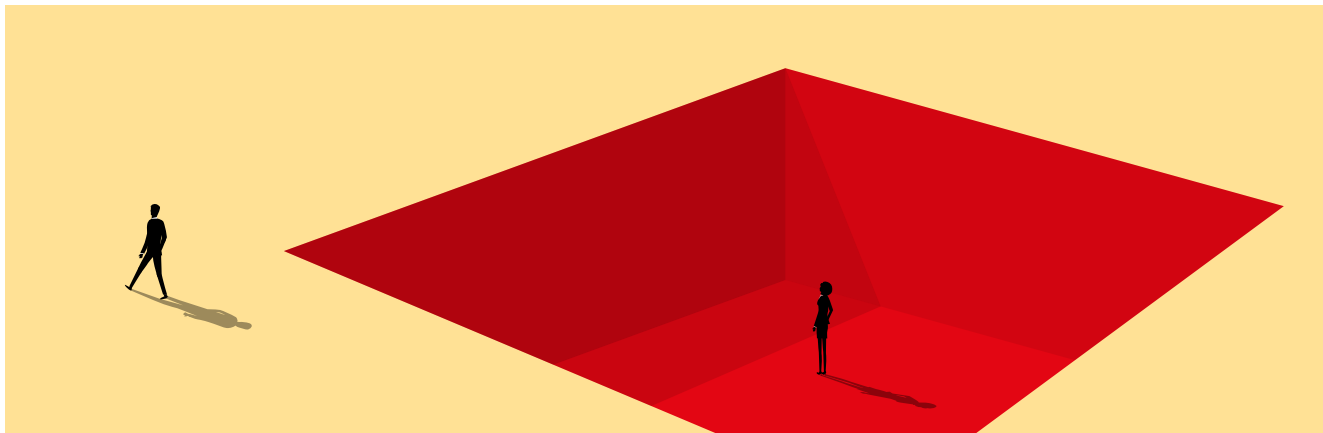
Die in Hauptschule, Realschule und Gymnasium gegliederten Schulsysteme in einigen deutschen Bundesländern, wie z. B. Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen,¹⁰ zementieren soziale Ungleichheiten, weil Schüler_innen zu einem viel zu frühen Zeitpunkt in mehrere Schularten eingeteilt werden, die ihre Bildungs- und Berufschancen entscheidend vorprägen. Solche Kategorisierungen hängen viel weniger von der persönlichen Begabung der Schüler_innen ab als von ihrem Geschlecht, ihrer Hautfarbe, ihren sozioökonomischen und ethnischen Hintergründen. Das deutsche Schulsystem limitiert damit bereits im Kindesalter die Bildungs- und Berufschancen von Schüler_innen. Die PISA-Studie von 2018 bestätigt diese Bildungsungleichheit.¹¹ So weisen z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich

schlechtere Lesekompetenzen auf als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Hierbei ist zu beachten, dass Menschen, die aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe und Migrationshintergrund benachteiligt sind, überproportional aus benachteiligten sozialen Klassen stammen. Wenn also der Bildungsstand von Kindern aus der Arbeiter_innenklasse bereits vor Beginn einer weiterführenden Schule benutzt wird, um deren Bildungsmöglichkeiten einzuschätzen, werden existierende Bildungsungleichheiten manifestiert. Gleichzeitig hängt laut der PISA-Studie von 2018 vor allem in Deutschland der Migrationshintergrund der Jugendlichen besonders stark mit dem sozioökonomischen beruflichen Status der Eltern zusammen. Dadurch wird noch einmal deutlich, dass sich die Disparitäten der schulischen Leistungen im Bereich Lesen durch die benachteiligte soziale Herkunft von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erklären lassen und nicht etwa auf individuelle Lernschwierigkeiten zurückzuführen sind. Wenn also z. B. Menschen, die in ihrem Herkunftsland einer höheren sozialen Schicht angehörten, bei der Ankunft in Deutschland aufgrund von mangelnden Sprachkenntnissen, fehlender Anerkennung von Abschlüssen und Arbeitserfahrung sowie Diskriminierung plötzlich in eine niedrigere Klasse rücken, hat dies Auswirkung auf nachfolgende Generationen.



¹⁰ Bundesagentur für Arbeit: Schulsystem-Grafiken der Bundesländer. Planet Beruf, 2020.
¹¹ Reiss, Kristina/Weis, Mirjam et al.: PISA 2018 Grundbildung im internationalen Vergleich. Münster, x: Waxmann, 2019.

	<p>Inhalt</p>	<p>1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt</p>	<p>2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?</p>	<p>Referenzen</p>	<p>Impressum</p>			
--	---------------	---	---	-------------------	------------------	--	--	--



Auch der Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland von 2018¹² der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) dokumentiert die Bildungsungleichheit zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

Migration als wichtige Komponente der sozialen Herkunft einer Person hat also maßgeblichen Einfluss auf den Bildungswegdegang.

Bei Abschluss der Schullaufbahn haben erheblich mehr Menschen ohne Migrationshintergrund die Möglichkeit, ein Hochschulstudium zu beginnen. Somit wird die Bildungsungleichheit zu Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt. Diese Ungleichheit reproduziert sich dann auch wieder bei der Jobsuche und folgenden Generationen.

Kinder, die innerhalb der heutigen Schulsysteme als ‚gescheitert‘ eingestuft werden, stammen weiterhin aus benachteiligenden Verhältnissen. Die daraus entstehenden Ungleichheiten werden damit gerechtfertigt, dass diese Entscheidungen basierend auf einem System der Meritokratie

gefallen sind.¹³ Die Institution Schule oder Universität funktioniert also als ein Ort der Reproduktion von existierenden Ungleichheiten.¹⁴ Den Wert eines Menschen auf dem Arbeitsmarkt fast ausschließlich anhand des Bildungsstands und der Abschlüsse zu messen, schränkt sowohl das Potential der Kandidat_innen als auch das Potential des Unternehmens ein.

3 Die Illusion der Meritokratie

Wir leben in einer Gesellschaft, in der davon ausgegangen wird, dass Menschen sich ihre Positionen in der Gesellschaft fast ausschließlich aufgrund ihrer Leistungen und persönlichen Begabung verdient haben. In einem meritokratischen System bekommen alle Menschen die gleichen Chancen und Möglichkeiten unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe und Behinderung. Basierend auf diesem System verdient die herrschende Klasse ihre Position durch Talent, fleißige Arbeit und Motivation.

¹² Nowack, Marlene/Petter, Marion: Datenreport 2018: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: bpb Bundeszentrale für politische Bildung, 2018.

¹³ Georg, Werner: „Die ständische Kanalisierung der Bildungschancen.“ Essay. In: Soziale Ungleichheit im Bildungssystem: Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme. Köln, x: Herbert von Halem Verlag, 2018. S. 13–54.

¹⁴ El-Mafaalani, Aladin: Mythos Bildung. Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft. Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2020.

Der soziale Status, das Gehalt und sonstige Privilegien sind Güter, die verdient werden. Dieser Grundgedanke kann mit einem Rennen verglichen werden, bei dem alle Menschen unter den gleichen Bedingungen gegeneinander antreten. Die Gewinner_innen verdanken ihren Sieg den eigenen Anstrengungen, ihrem Fleiß und ihrer Begabung. Die Verlierer_innen hätten auch gewinnen können, hätten sie sich mehr Mühe gegeben. Oder vielleicht hatten sie nur nicht die richtige Veranlagung. Diese Idee, dass unsere Gesellschaft nach dem Prinzip der Meritokratie funktioniert, ist jedoch eine Illusion. Die Meritokratie ist kein faktisches System, sondern ein Narrativ und ein Diskurs, die der Rechtfertigung von sozialen Ungleichheiten dienen. Ein solcher Diskurs kann gefährlich sein, weil er uns glauben lässt, jede Person verdiene ihre Position in der Gesellschaft mittels ihrer intrinsischen Qualitäten, wie etwa Fleißarbeit, Intelligenz, Motivation und positiver Werte. Das Prinzip erklärt demnach existierende soziale Ungleichheiten vorrangig durch individuelle Faktoren und blendet strukturelle, systemische und historische Ursachen von Ungleichheiten aus. Der Glaube daran, dass Erfolg, Status und Vermögen fast ausschließlich durch den Verdienst von Menschen erreicht würden, ist weit verbreitet. Viele Menschen reagieren dementsprechend defensiv gegenüber dem Begriff „Privileg“, aber Privilegien sagen nichts über unsere intrinsischen Fähigkeiten und Talente aus. Viele erfolgreiche Menschen sind in der Tat fleißig, motiviert und talentiert. Aber nicht nur. Ihnen wird durch unsichtbare Aufzüge geholfen. Privilegien können auch mit Jokern in Kartenspielen verglichen werden. Wir bekommen alle die gleiche Anzahl von Karten, doch manche Menschen erhalten von vornherein zusätzlich eine unbegrenzte Anzahl von Jokern, die ihnen helfen, Schwierigkeiten zu umgehen. Diese Spieler_innen müssen dennoch Strategiekompetenz, Talent, Intelligenz, Fleiß und Motivation aufweisen, um im Spiel voranzukommen. Die Joker allein können einen Gewinn nicht gewährleisten, sie helfen aber unheimlich.

In einer meritokratischen Gesellschaft werden diskriminierende Machthierarchien, die das Erreichen von Positionen fördern oder erschweren, oft nicht in Betracht gezogen. Das führt zur Ungleichheit zwischen denjenigen Menschen, die sich auf der positiven Seite der Ungleichheit befinden – von dem System profitieren –, und denjenigen, die vom System benachteiligt werden. Der Grundgedanke hinter einer Meritokratie mag zwar einleuchtend klingen, jedoch versagt solch ein Diskurs darin, Chancenungleichheiten anzuerkennen und diesen entgegenzuwirken.

Laut Pierre Bourdieu ist die Schule die wichtigste Instanz der Meritokratie und der sozialen Reproduktion: Soziale Ungleichheiten, die sich in Bildungsungleichheiten verwandeln, würden seiner Ansicht nach wieder zu sozialen Ungleichheiten, sobald die Menschen das Schulsystem verlassen. Er behauptete, dass die Schule sich an der Reproduktion sozialer Ungleichheiten beteilige und diese Ungleichheiten durch einen meritokratischen Diskurs legitimiere. Auf diese Weise verwandele die Schule das differenzierte Erbe bestimmter kultureller Dispositionen in soziale Ungleichheiten und mache diese Ungleichheiten akzeptabel, indem sie diese dem persönlichen Verdienst der Schüler_innen zuschreibe. Die Schule mache laut seiner Auffassung alles andere als Chancengleichheit zu fördern.¹⁵



15 Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude: Reproduction in Education, Society and Culture.

	<p>Inhalt</p>	<p>1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt</p>	<p>2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?</p>	<p>Referenzen</p>	<p>Impressum</p>			
--	---------------	---	---	-------------------	------------------	--	--	--

Die Filterfunktion der Schule basiert auf der Definition und Messung von Leistung. Noten, Klausuren, Standardtests und Aufnahmeprüfungen reflektieren eine bestimmte Perspektive und sind weder neutral noch objektiv. Sie bemessen nicht nur objektive Fähigkeiten, sondern auch kulturelle Referenzen, Allgemeinbildung, die Ausdrucksweise – im Grunde das soziale Kapital. Eine Veröffentlichung des Statistischen Bundesamts von 2020 bestätigt die weitreichenden Auswirkungen dieser Verschärfungen von Ungleichheit im deutschen Bildungssystem.¹⁶ Anhand der Ergebnisse lässt sich erkennen, dass Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund überproportional häufig in sozialen, finanziellen oder bildungsbezogenen Risikolagen aufwachsen. Diese Ungleichheit schlägt sich im erworbenen Bildungsstand und den Bildungschancen von Schüler_innen nieder. So sind z. B. Studierende mit Migrationshintergrund an Hochschulen unterdurchschnittlich vertreten.¹⁷

Die Schule als Institution hat also weitreichende und generationenübergreifende Auswirkungen auf die Bildungschancen jetziger und kommender Generationen.

Eine weitere Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), der „Bildungstrichter“ von 2018, untersucht die Chancenungleichheit aufgrund der sozialen Herkunft in Bezug auf Bildungsmöglichkeiten. Die Ergebnisse der Studie besagen, dass von 100 Kindern aus Akademikerfamilien 79 ein Hochschulstudium beginnen. Bei Kindern aus Nicht-Akademiker-Familien liegt die Zahl der Hochschulstudium-Anfänger bei gerade einmal 27 von 100.¹⁸ Diese Differenz lässt sich nicht anhand von Meritokratie, also von persönlichen Anstrengungen oder einem Fehlen derer erklären, sondern es sind Auswirkungen von systemischer Ungleichheit und Diskriminierung.

4 Vielfältige soziale Hintergründe: ein weit unterschätzter Vorteil in der Arbeitswelt

Diversität in Bezug auf die soziale Herkunft sollte nicht nur im Sinne der Gleichstellung von Menschen aus benachteiligten sozialen Hintergründen angestrebt werden, sondern ist dringend notwendig, um kompetenzfähig und offen zu bleiben. Mehr Menschen aus der Arbeiter_innenklasse und soziale Aufsteiger_innen einzustellen, würde sich für die Unternehmen auf jeden Fall auszahlen, da viele von ihnen besonders durchsetzungsstark und anpassungsfähig sind.

Menschen aus der Arbeiter_innenklasse verfügen über Fähigkeiten, die Menschen, die wirtschaftlich privilegiert aufgewachsen sind, möglicherweise fehlen. Studien haben zum Beispiel gezeigt, dass CEOs aus benachteiligten sozialen Hintergründen eine erhöhte Risikofreudigkeit haben.¹⁹

Trotzdem berichten Menschen aus der Arbeiter_innenklasse aufgrund ihres Hintergrunds von negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel von geringem Zugehörigkeitsgefühl. Sie fühlen sich durch mangelndes Wissen über bestimmte Codes und Normen benachteiligt und werden aufgrund willkürlicher Merkmale, wie z. B. sich nicht über klassische Musik und Skifahren unterhalten zu können, seltener als „gut passend“ angesehen.²⁰ In einer in den USA durchgeführten Studie zu dieser Art der Voreingenommenheit²¹ wurden fiktive Lebensläufe von Jurastudierenden, die nach einer prestigeträchtigen Praktikumsstelle suchten, an die besten Anwaltskanzleien geschickt. Die Lebensläufe waren in Bezug auf Ausbildung und Berufserfahrung identisch und wiesen dieselben Zeugnisse auf. Die Lebensläufe von Elite-Kandidat_innen

16 Maaz, Kai/Artelt, Cordula/Brugger, Pia: Bildung in Deutschland 2020. Bielefeld: Statistisches Bundesamt Destatis, 2020.



17 Ebd.

18 Kracke, Nancy/Middendorf, Elke/Buck, Daniel: Beteiligung an Hochschulbildung, Chancen(un)gleichheit in Deutschland. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH DZHW, 2018.

19 Alon, Sigal: „The Evolution of Class Inequality in Higher Education.“ American Sociological Review 74, no. 5 (2009): 731–55. <https://doi.org/10.1177/000312240907400503>.

20 Rivera, Lauren A./Tilcsik, András: „Class Advantage, Commitment Penalty: The Gendered Effect of Social Class Signals in an Elite Labor Market.“ American Sociological Review 81, no. 6 (2016): 1097–1131. <https://doi.org/10.31235/osf.io/ywp93>.

21 Ebd.

	Inhalt	1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt	2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?	Referenzen	Impressum		<	>
--	--------	--	--	------------	-----------	---	---	---



listeten „traditionell Hobbys und Sportarten aus der Oberschicht“ auf, wie Segeln, Polo und klassische Musik. Die fiktiven Kandidat_innen aus der Arbeiterschicht führten Fußball, Auto-Tuning und Country-Musik an. Die Arbeitgeber_innen bevorzugten mit überwältigender Mehrheit die Bewerber_innen der höheren Klasse: Über 16 Prozent ihrer Lebensläufe führten zu einem Rückruf, während nur etwa 1 Prozent der Kandidat_innen der Arbeiter_innenklasse einen Rückruf erhielten.

Selbst wenn Menschen aus der Arbeiter_innenklasse eingestellt werden, werden sie oft von den Aktivitäten außerhalb der Arbeit ausgeschlossen und müssen extra hart arbeiten, um sich einen Platz zu verschaffen.

Die Chancen von Vielfalt mit Bezug auf die soziale Herkunft können in interne und externe Vorteile unterteilt werden. Innerhalb eines Betriebes kann durch mehr Vielfalt

garantiert werden, dass sich Mitarbeiter_innen sicher und wertgeschätzt fühlen. Die Repräsentation von Menschen mit diversen sozialen Herkunft ist außerdem ein wichtiges Signal für Bewerber_innen. Es zeigt, dass ihre soziale Gruppe bereits vertreten, also erwünscht ist und dass sie bei dieser spezifischen Arbeitsstelle als potentielle Mitarbeiter_innen wahrgenommen werden.

Unternehmen, in denen die deutliche Mehrheit der Mitarbeiter_innen eine ähnliche soziale Herkunft, das heißt einen ähnlichen Bildungsweg, Lebenserfahrungen, Meinungen und Habitus hat, werden eher Partner_innen, Käufer_innen und Kund_innen ansprechen, die auch ihre soziale Herkunft teilen. Das grenzt den potentiellen Kundenkreis erheblich ein. Menschen, die einen sozialen Aufstieg erlebt haben, verfügen über Zugänge zu verschiedenen Zielgruppen und sind besser in der Lage, sich in Menschen einzusetzen, die nicht ihrer sozialen Gruppe angehören.

Für diese besondere Anpassungsfähigkeit gibt es auch ein wissenschaftliches Konzept, das sogenannte „Code Switching“. Das Konzept beschreibt, wie Menschen mit anderer sozialer, ethnischer und sprachlicher Herkunft die Art, in der sie sich verhalten und häufig auch sprechen, verändern, je nachdem, in welchem Umfeld sie sich bewegen. Das führt auch dazu, dass soziale Aufsteiger_innen besonders gut in diversen Teams arbeiten können und eine besondere Offenheit gegenüber Neuem haben. Menschen mit Migrationshintergrund sprechen zusätzlich häufig mehrere Sprachen. Das wird aber nur bedingt als Stärke gesehen, wenn die Sprachen Türkisch, Arabisch oder Albanisch sind statt Französisch, Englisch und Schwedisch.²²

Hinter Faktoren, die meist als Schwächen betrachtet werden, wie etwa Lücken im Lebenslauf oder fehlende Schulabschlüsse, können sich auch Stärken verbergen.

Ein spätes Studium mit mehreren Pausen kann durch finanzielle Engpässe oder familiäre Verpflichtungen erklärt werden. Dies kann sowohl auf Durchhaltevermögen und hohe Motivation hinweisen als auch auf die Fähigkeit, mehreren Verpflichtungen nachkommen zu können. Fehlende Abschlüsse können mehrere Gründe haben, wie zum Beispiel die fehlende Anerkennung von ausländischen Abschlüssen – was wenig über die tatsächlichen Kompetenzen einer Person aussagt. Eine Person kann solche Lücken durch andere Stärken schließen. Beispielsweise können bestimmte Skills durch andere Erfahrungen erworben werden. Eine 5-köpfige Familie mehrere Jahre zu managen, einen YouTube-Channel, einen Blog oder einen Online-Shop zu betreiben, bringt Kompetenzen mit sich, die im Lebenslauf nicht formell auftauchen. Es gilt, ein Auge für solche versteckten Kompetenzen zu entwickeln, damit ein solches Potential ausgeschöpft werden kann und nicht verloren geht.

²² Kuner, Lisa: „Arbeiterkind bleibt Arbeiterkind.“ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 22. August 2020.

Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?







Die Ergebnisse der neuesten Studie des Charta der Vielfalt e. V. zeigen, dass Unterzeichner_innen besser sensibilisiert bezüglich Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft sind. 63 Prozent der Unterzeichner_innen haben Diskriminierungen aufgrund der sozialen Herkunft am Arbeitsplatz beobachtet.¹ Um Gleichberechtigung und Gleichstellung in Bezug auf soziale Herkunft zu gewährleisten, können folgende Maßnahmen und Änderungen implementiert werden. Wichtig ist, dass Organisationen die Chancen von Vielfalt in den Vordergrund stellen und sich aktiv gegen Diskriminierung einsetzen, denn mangelnde Vielfalt ist das Ergebnis von Diskriminierung, auch wenn diese unbemerkt, unbewusst und unbeabsichtigt ist.

1 Anstellungskriterien anpassen: Kompetenzen sichtbar machen

Einige Anforderungen, wie z. B. eine abgeschlossene Universitätsausbildung, sei es der Bachelor- oder der Master-Abschluss, grenzen bereits einen großen Teil der Gesellschaft aus, ohne auch nur deren Fähigkeiten zu berücksichtigen. Die Durchführung eines Studiums setzt finanzielle Stabilität voraus, was es Menschen mit geringem Einkommen, überproportional Menschen mit Migrationshintergrund, erheblich erschwert oder unmöglich macht, diese Form von Bildung zu erlangen. Ein weiteres Beispiel ist die Anforderung von Auslandspraktika und anderen Aufenthalten im Ausland. Ein solches Kriterium schließt de facto viele Bewerber_innen aus, die sich solche Aufenthalte nicht leisten können, obwohl die Kompetenzen, die dadurch erworben werden, wie etwa Fremdsprachen und Autonomie, auch auf anderen Wegen gewonnen werden können. Zum Beispiel können Jobs als Kellner_in, Verkäufer_in, im Babysitting oder Telemarketing ein Verweis auf solche Kompetenzen sein.

¹ Diversity Trends. Die Diversity-Studie 2020, Aucturity/CHARTA DER VIELFALT e. V., Berlin, 2020.

	Inhalt	1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt	2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?	Referenzen	Impressum			
--	--------	--	--	------------	-----------	---	---	---

Ein effektiver Weg, um strukturellen Barrieren entgegenzuwirken, ist es, Anforderungen an potentielle neue Mitarbeiter_innen anzupassen bzw. neu zu definieren. Anstatt auf formale Qualifikationen wie Hochschulabschlüsse zu achten, sollte der Fokus auf konkrete Fähigkeiten und Erfahrungen gelegt werden:

- Welche Kompetenzen sollten die Bewerber_innen mitbringen, um die Anforderungen des Jobs zu erfüllen?
- Wie können diese nachgewiesen werden, zusätzlich zu formalen akademischen Abschlüssen?
- Diese konkreten Anforderungen müssen in der Stellenbeschreibung deutlich gemacht werden, um Menschen verschiedenster sozialer Herkunft anzusprechen.

→ Die Ausschreibung muss vermitteln, dass nicht nur akademisch gebildete Menschen qualifiziert und erwünscht für diese Stelle sind, sondern auch Menschen, die sich auf anderen Wegen gebildet haben.

2 Chancengleichheit im Bewerbungsprozess

Bei Prozessen der Neuanstellung von Mitarbeiter_innen können einige Maßnahmen zur Inklusivität von Menschen verschiedener sozialer Herkunft umgesetzt werden. Vor allem das Bewerbungsgespräch birgt viel Potential.

→ Auswahlgremien, die Bewerbungsgespräche durchführen, evaluieren und Kandidat_innen auswählen, sollten



die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln. Dadurch können faire und diverse Personaleinstellungen gefördert werden. Diversität auf dieser Ebene signalisiert den Bewerber_innen, dass es in der Organisation ein Bewusstsein für Chancenungleichheit gibt. Sollte eine solche Diversität im Team nicht vorhanden sein, können externe Gutachter_innen eingeladen werden.

- Eine weitere Hilfestellung zur Sicherung der Gleichberechtigung von Menschen verschiedener sozialer Herkunft beim Bewerbungsgespräch ist ein Fragenkatalog, der im Gespräch mit allen Bewerber_innen verfolgt wird. Einstellungsgespräche, die unstrukturiert und „spontan“ durchgeführt werden, erhöhen das Risiko von sogenannten Implicit Biases – unbewusste positive und negative Voreingenommenheiten. „Small Talk“ vor Beginn und am Ende des eigentlichen Bewerbungsgesprächs sollte vermieden werden. Häufig trägt diese Form von Unterhaltung nicht zur Feststellung von erforderlichen Kompetenzen bei, sondern erfragt lediglich gemeinsame persönliche Interessen und Erfahrungen, verrät also schnell den „Stallgeruch“. Dadurch können Arbeitgeber_innen fälschlicherweise Bewerber_innen mit ähnlicher sozialer Herkunft wie sie selbst (unbewusst) als qualifizierter einstufen.
- Den Bewerber_innen sollte die Gelegenheit gegeben werden, nicht formal erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen. Die Frage „Gibt es besondere Talente, Kompetenzen oder Qualifikationen, die aus Ihrem Lebenslauf nicht ersichtlich sind, die Sie mit uns teilen möchten?“ kann helfen, solche Kompetenzen zu entdecken.

3 Inklusive Sprache





Sprache ist ein wichtiger Bestandteil der Bekämpfung von Diskriminierung, denn sie reflektiert und reproduziert diskriminierende Stereotype und Implicit Biases. Oft wird mit Ausdrücken wie „schwache soziale Herkunft“ oder

„bildungsferne Schichten“ suggeriert, dass die soziale Herkunft einer Person mit der persönlichen Motivation, den Fähigkeiten und der Veranlagung zu tun hat, anstatt ein Resultat von historischen und strukturellen Ungleichheitssystemen zu sein. Gleichzeitig müssen wir uns fragen, aus welcher Perspektive Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft als „bildungsfern“ betrachtet werden. Welche Aspekte lassen eine Bildung als solche erscheinen? Die in Deutschland standardisierte, eurozentrische und universalistische Bildung dient als Maßstab dafür, Menschen als „bildungsfern“ zu beurteilen. Eine solche Beurteilung ist meist vereinfachend und reduzierend, denn Wissen, Erfahrung und Fähigkeiten können jenseits der etablierten Wege erworben werden.

- Begriffe wie „schwache soziale Herkunft“, „bildungsferne Schichten“ und „ungebildet“ sollten vermieden werden.
- Sätze wie „Wir freuen uns besonders auf Bewerbungen von Quereinsteiger_innen und Menschen mit unkonventionellen Lebensläufen“ fördern Bewerbungen von Menschen aus diversen sozialen Hintergründen.

4 Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung

Neben den oben genannten Vorschlägen können auch proaktive Maßnahmen wie etwa **Mentoring-Programme** eingeführt werden. Diese können zur aktiven Rekrutierung von Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft dienen. Um Arbeitswelten diverser und inklusiver zu gestalten, müssen neue Wege geschaffen und Netzwerke erweitert werden. Menschen, die zuvor strukturell ausgeschlossen wurden, können angesprochen werden. Präsentationen über verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten und Tätigkeiten in Bildungseinrichtungen, vor allem an Schulen mit einem überproportional hohen Anteil an Schüler_innen mit benachteiligten sozialen Herkunft, oder Orientierungstage können als wichtige Initiative dienen, Möglichkeiten aufzuzeigen.

	<p>Inhalt</p>	<p>1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt</p>	<p>2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?</p>	<p>Referenzen</p>	<p>Impressum</p>			
--	---------------	---	---	-------------------	------------------	---	---	---



5 Interne Antidiskriminierungsmaßnahmen sichtbar machen

Um die Miteinbeziehung von marginalisierten Menschen zu fördern, sollte explizit offengelegt werden, wie mit Diskriminierung am Arbeitsplatz umgegangen wird. Dieser Schritt signalisiert potentiellen Mitarbeiter_innen, dass sie in ihrem zukünftigen Arbeitsumfeld geschützt und respektiert werden. Anti-Diskriminierungsklauseln können sowohl in der Ausschreibung als auch auf der Website demonstriert werden. Ein Beispiel könnte sein: „Wir setzen uns dafür ein, ein Team aufzubauen, das eine Vielzahl von Hintergründen, Identitäten und Perspektiven repräsentiert. Wir ermutigen Menschen, die persönlich von struktureller/systemischer Diskriminierung betroffen sind, sich zu bewerben.“ Es ist allerdings wichtig, dass solche Sätze mit Inhalt und tatsächlichen Maßnahmen gefüllt werden und nicht lediglich symbolisch bleiben.

Referenzen

Alon, Sigal: „The Evolution of Class Inequality in Higher Education.“

American Sociological Review 74, no. 5 (2009): 731–55. <https://doi.org/10.1177/000312240907400503>

Arens, Markus: „Bildung und soziale Herkunft – Die Vererbung der Institutionellen Ungleichheit.“

Perspektiven der Bildung, 2007, 137–54. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90637-9_8

Becker, Rolf/Hadjar, Andreas: „Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften.“

Essay. In: Lehrbuch der Bildungssoziologie, 35–59. Wiesbaden: Springer VS, 2017.

Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude: Reproduction in Education, Society and Culture.

London: Sage Publ., 1977.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Schulsystem-Grafiken der Bundesländer.

Planet Beruf, 2020.

Crenshaw, Kimberlé W.: „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.“

University of Chicago Legal Forum 1989, no. 1 (1989).

Crenshaw, Kimberlé W.: „Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later.“

Columbia Law School, 8. Juni 2017.

Diversity in Deutschland 2020,

Aucturity/CHARTA DER VIELFALT e. V., Berlin, 2020.

Ehmke, T./Müller, Katharina:

„Soziale Herkunft als Bedingung der Kompetenzentwicklung.“ Essay. In: PISA 2012: Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland, 245–75. Münster: Waxmann, 2013.

El-Mafaalani, Aladin: Mythos Bildung. Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft.

Köln: Kiepenheuer & Witsch, 2020.

Engels, D./Engel, H./Schmitz, Alina: Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016.

Georg, Werner: „Die ständische Kanalisierung der Bildungschancen.“

Essay. In: Soziale Ungleichheit im Bildungssystem: Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme, 13–54. Köln, x: Herbert von Halem Verlag, 2018.

Kracke, Nancy/Middendorf, Elke/

Buck, Daniel: Beteiligung an Hochschulbildung, Chancen(un)gleichheit in Deutschland. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH DZHW, 2018.

Kuner, Lisa: „Arbeiterkind bleibt Arbeiterkind.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 22. August 2020.

Maaz, Kai/Artelt, Cordula/Brugger, Pia: Bildung in Deutschland 2020.
Bielefeld: Statistisches Bundesamt
Destatis, 2020.

**Nowack, Marlene/Petter, Marion:
Datenreport 2018: Ein Sozialbericht
für die Bundesrepublik Deutschland.**
Bonn: bpb Bundeszentrale für
politische Bildung, 2018.

**Reiss, Kristina/Weis, Mirjam et
al: PISA 2018 Grundbildung im
internationalen Vergleich.** Münster, x:
Waxmann, 2019.

**Rivera, Lauren A./Tilcsik, András:
„Class Advantage, Commitment
Penalty: The Gendered Effect of
Social Class Signals in an Elite Labor
Market.”** American Sociological
Review 81, no. 6 (2016): 1097–1131.
<https://doi.org/10.31235/osf.io/ywp93>

Über die Charta der Vielfalt

Der Verein Charta der Vielfalt e. V. tritt als Arbeitgebendeninitiative seit 2010 dafür ein, Diversity Management fest in den deutschen Organisationen zu verankern. 3.800 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 14 Millionen Beschäftigten haben die Selbstverpflichtung Charta der Vielfalt seit 2006 bereits unterzeichnet und tragen dazu bei, Diversity Management in Deutschland gezielt zu fördern. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Über das Center for Intersectional Justice

Das Center for Intersectional Justice (CIJ) widmet sich der Bekämpfung ineinandergreifenden Formen von Diskriminierung und systemischer Ungleichheit. Durch Advocacy-Arbeit, policy-orientierte Forschung und Bildungsarbeit bringen wir einen Paradigmenwechsel in der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik. Eine intersektionale Perspektive erlaubt uns, Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung inklusiver zu gestalten und strukturelle Ungleichheiten in Europa effektiver zu bekämpfen.

Die Mitglieder des Charta der Vielfalt e. V.



	<p>Inhalt</p>	<p>1 Soziale Herkunft als verpasste Chance in der Arbeitswelt</p>	<p>2 Wie lässt sich soziale Herkunft in das Diversity Management integrieren?</p>	<p>Referenzen</p>	<p>Impressum</p>			
--	---------------	---	---	-------------------	------------------	--	--	--

Kontakt

Geschäftsstelle Charta der Vielfalt e.V.
Albrechtstraße 22
10117 Berlin

Telefon: 030/84 71 20 84

E-Mail: info@charta-der-vielfalt.de

www.charta-der-vielfalt.de

www.facebook.com/chartadervielfalt

www.instagram.com/charta_der_vielfalt

www.twitter.com/ChartaVielfalt

www.linkedin.com/company/charta-der-vielfalt-e-v-/

Impressum

Herausgeber: Charta der Vielfalt
Projektleitung: Stephan Dirschl

Konzept und Texterstellung: Center for Intersectional Justice (CIJ): Dr. Emilia Roig und Julia Gaiser
Design und Layout: Tack Design GmbH
Lektorat: Annika Riepe

Bildnachweis: Seite 2 Andreas Krone und Lydia Graggo,
Seite 6, 7, 9, 11, 14 shutterstock.com

Stand: Januar 2021