

A21

Antrag

**ordentliche Landesdelegiertenkonferenz der Jusos Sachsen 2023, Mittweida,
15.04.23 bis 16.04.23**

Initiator*innen: Jusos Mittelsachsen, Jusos Nordsachsen, Jusos Görlitz, Jusos
Lausitz (dort beschlossen am: 03/11/2023)

Titel: **Arbeiter*innenkinder vereinigt euch! - Wider
dem Class Pay Gap**

1 *Die Landesdelegiertenkonferenz der Jusos Sachsen möge beschließen und über den*
2 *Landesparteitag der SPD Sachsen an die SPD-Fraktion im Sächsischen Landtag sowie*
3 *über den Juso-Bundeskongress und den SPD-Bundesparteitag an die SPD-Fraktion im*
4 *Deutschen Bundestag weiterleiten:*

5 Die Erzählung von einem Karriereaufstieg durch harte Arbeit, eigene Bemühung,
6 Mut und Beharrlichkeit ist in unserer Gesellschaft zusammen mit dem Glauben, der
7 Mensch könne sich selbst an den Haaren aus dem Sumpf herausziehen, fest
8 verankert. Anders als von liberalen und konservativen Politiker*innen immer
9 wieder dargestellt, ist für Spitzenkarrieren in Deutschland nicht die
10 individuelle Leistung, sondern die soziale Herkunft der ausschlaggebende Punkt.
11 So kommen Arbeitnehmer*innen aus der Arbeiter*innenklasse schwerer in gut
12 bezahlte Anstellungsverhältnisse. Und selbst wenn sie es schaffen, dann
13 verdienen sie weniger als Arbeitnehmer*innen aus besser gestellten Schichten.
14 Das gilt auch, wenn sie die gleiche Arbeit verrichten oder einen ähnlichen
15 Bildungshintergrund haben.

16 Menschen aus nichtakademischen und finanzschwachen Familien sind bezüglich ihres
17 Einkommens mit einer starken Klassenschanke konfrontiert. Studien beziffern das
18 Lohngefälle zwischen Angestellten aus Arbeiter*innenfamilien und ihren
19 Kolleg*innen, deren Eltern Akademiker*innen sind, auf umgerechnet 7.680,00 Euro
20 pro Jahr. Auch wenn harte Arbeit immer wieder gelobt wird, hat sie doch nur

21 geringe Auswirkungen auf die soziale Mobilität der meisten Menschen. Das
22 verdeutlichen Untersuchungen der Mobilitätsraten zwischen einzelnen Berufen. So
23 werden traditionelle Berufe wie Jura, Medizin und Finanzwesen häufig von Kindern
24 höherer Führungskräfte und Fachleute dominiert, während technische Berufe mit
25 einer breiteren Rekrutierung eine relative Offenheit und Aufwärtsmobilität
26 aufweisen. Dem gegenüber stehen Berufe mit hohem Status wie Vorstandsvorsitzende
27 und Unternehmensberater*innen, bei denen die Kluft zwischen den Klassen noch
28 größer ist.

29 Der sogenannte Class Pay Gap wurde von den Soziologen Sam Friedman und Daniel
30 Laurison identifiziert. Die Forscher konnten für das Lohngefälle eine relative
31 Differenz von dreizehn Prozent berechnen. Das bedeutet, dass Menschen aus
32 unterprivilegierten Verhältnissen, die es ins Berufsleben geschafft haben, fast
33 einen Tag alle sieben Tage umsonst arbeiten. Das Lohngefälle bleibt auch dann
34 bestehen, wenn wichtige Faktoren wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft,
35 Bildung, Humankapital und verschiedene Aspekte des Arbeitskontextes
36 berücksichtigt werden. Der Unterschied wächst sogar noch im Hinblick auf
37 Arbeitnehmerinnen aus der Arbeiter*innenklasse und wird hier speziell als Gender
38 Pay Gap bezeichnet. Dieser beträgt in Deutschland achtzehn Prozent.[1, 2, 3, 4]

39 Machen wir uns nichts vor, der soziale Aufstieg in unserem Land ist schwierig.
40 Der bestehende Klassismus verhindert nicht zuletzt Karrieren und beraubt unsere
41 Gesellschaft um das vielfältige Potenzial der Arbeitnehmer*innen, die nie eine
42 Chance hatten, sich beweisen zu können. Zudem sind angesichts der aktuellen
43 Lebenshaltungskostenkrise die vom Lohngefälle betroffenen Menschen nicht zuletzt
44 doppelt getroffen, da die Inflation das an sich schon geringere Einkommen
45 auffrisst. Wir sind deshalb der Ansicht, dass Arbeitgeber*innen und die
46 Regierung dringend Maßnahmen ergreifen müssen, um zu verhindern, dass
47 Hunderttausende von Arbeitnehmer*innen unterbewertet und unterbezahlt werden.
48 Wir erkennen die Klasse bzw. soziale Herkunft als Merkmal der Diskriminierung,
49 ähnlich wie es beim Geschlecht oder dem Migrationshintergrund der Fall ist.

50 **Karrierechancen fördern, Unternehmen fordern**

51 Der Erfolg unseres Landes in der globalen Wirtschaft hängt davon ab, dass die
52 besten Leute, unabhängig von ihrem Hintergrund, die Chance auf einen Beruf
53 entsprechend ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten bekommen und nicht von
54 Klassenschranken behindert werden. Zu oft verkennen Vorgesetzte das Potenzial
55 möglicher Angestellter und schaden damit nicht zuletzt dem Betrieb oder der
56 Firma. Im Hinblick auf das Geschlecht versuchen Unternehmen es zunehmend mit
57 festen Quoten, ähnlich wie es in unserer Partei der Fall ist. Es gibt jedoch
58 keine Quoten für die soziale Herkunft oder Maßnahmen zur Beseitigung des damit
59 verbundenen Lohngefälles.

60 Wir setzen uns deshalb dafür ein, dass Unternehmen ab einer bestimmten Größe
61 erfassen sollten, wie groß der vorhandene Class Pay Gap ist. Die Feststellung
62 sollte über anonymisierte Datenabfragen erfolgen. Zudem braucht es eine
63 Offenlegungspflicht von Lohnstrukturen zur Überprüfung der fairen Bezahlung
64 unabhängig von der sozialen Herkunft sowie Lohnuntersuchungen durch unabhängige
65 Regierungsstellen. Wir fordern deshalb Konsultationen zwischen den Arbeits- und
66 Sozialministerien von Bund und Ländern zur Schaffung eines gesetzlich
67 verankerten Melderegisters für Lohnunterschiede nach Berufsgruppen.
68 Vergleichbare Ansätze in England zeigen bereits jetzt die positiven Auswirkungen
69 der Verringerung des Lohngefälles, etwa bei der angenehmeren Unternehmenskultur
70 und den Geschäftsergebnissen.[5]

71 **Selbstbewusstsein vs. soziale Scham**

72 Neben dem finanziellen Kapital gibt es kulturelles und soziales Kapital, die
73 maßgeblich die Position und Möglichkeiten einer Person in der Gesellschaft
74 beeinflussen. In Abhängigkeit der eigenen Sozialisation in Familie und Umfeld
75 gelingt es Menschen einfacher, sich in bestimmten gesellschaftlichen Räumen zu
76 bewegen. Sie sind mit dem speziellen Habitus vertraut. Hierbei handelt es sich
77 um gewisse Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, die in Relation zur
78 Sozialisation eines Individuums stehen. Wollen wir über die Auswirkungen der
79 sozialen Herkunft diskutieren, dürfen wir den Habitus nicht außen vor lassen.
80 Ein spezieller Habitus exkludiert Menschen, wenn ihnen die Sprechweise,
81 Verhalten und Codes einer Gruppe nicht bekannt sind. Daraus resultieren auch
82 unterschiedliche Chancen im Berufsleben und verringerte Möglichkeiten der
83 gesellschaftlichen Teilhabe. So wählen Vorgesetzte eher Bewerber*innen aus, die
84 aus einer gleichen sozialen Schicht kommen und durch ihre Eltern und ihr Umfeld
85 einen entsprechenden Habitus erlernt haben. Das liegt nicht zuletzt daran, dass
86 Menschen uns besonders sympathisch sind, wenn sie ähnlich aufgewachsen sind, wie
87 man selber, ähnliche Kleidung tragen, ein ähnliches Verhalten oder eine ähnliche
88 Sprechweise an den Tag legen.

89 Die exkludierenden Effekte des Habitus wirken sich auch auf das Auftreten bei
90 Bewerbungsgesprächen und Gehaltsverhandlungen aus. Menschen aus akademischem
91 Elternhaus treten oft selbstbewusster auf und trauen sich mehr zu. Sie kennen
92 aus ihrem eigenen Umfeld Vorbilder, die gut verdienen oder entsprechend hohe
93 Gehälter verhandeln können. Außerdem profitieren sie von Verbindungen und
94 Netzwerken, die Arbeiter*innenkinder in dieser Form nicht haben. Menschen aus
95 nichtakademischen Haushalten erleben zudem öfters soziale Scham und geben sich
96 schneller mit ihrer niedrigeren Position zufrieden.[6, 7]

97 Wir halten es für unabdingbar, dass auch Menschen ohne bisherige Verbindungen zu
98 Netzwerken durch ihr Umfeld respektive ihre Eltern den Zugang zu

99 karierefördernden Netzwerken erhalten müssen. Schulen, Hochschulen und
100 Unternehmen sollten verstärkt Mentoring-Programme zur Karriereförderung
101 insbesondere von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus
102 nichtakademischen Familien anbieten. Diese Programme benötigen eine
103 entsprechende staatliche Unterstützung und Ausfinanzierung. So sollen Betroffene
104 durch Workshops über Gehaltsverhandlungen und Bewerbungsgespräche in die Lage
105 versetzt werden, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und ihre soziale Scham ablegen
106 zu können.

107 **Das Problem bei der Wurzel packen**

108 Für uns ist klar, dass die aufgezählten Probleme struktureller Natur sind, die
109 schon mit dem Bildungsweg beginnen. So studieren nach Daten des Deutschen
110 Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) nur 27 % der Kinder
111 aus nichtakademischen Familien. Bei den Akademiker*innenkindern sind es 79 %.
112 Ursache hierfür ist unser dreigliedriges Schulsystem, das Kinder schon früh
113 danach trennt, ob sie später einmal studieren wollen oder nicht und so schon
114 drastisch über den weiteren Lebensweg mitentscheidet. Zudem sind
115 Arbeiter*innenkinder häufig im Auftreten weniger selbstbewusst, mehr von
116 Zweifeln geprägt und haben erwiesenermaßen eher die Angewohnheit, sich mit ihrem
117 Schicksal abzufinden. Hinzu kommt die anhaltende Diskriminierung von
118 Schüler*innen aufgrund ihrer sozialen Herkunft und Position. Das können etwa
119 beleidigende oder herabwürdigende Kommentare durch Mitschüler*innen aus
120 finanziell besser gestellten Elternhäusern sein, aber ebenso strukturelle
121 Benachteiligungen wie begrenzter Zugang zu zusätzlichen Lehr- und
122 Lernmaterialien. Viele junge Menschen werden so später gar nicht erst aufsteigen
123 können, weil sie bereits im Schulalter bewusst oder unbewusst ausgeschlossen
124 werden.

125 Auch an den Hochschulen macht sich die durch die soziale Herkunft geprägte
126 ungleiche Ressourcenverteilung etwa beim Hochschulzugang, dem Studienerfolg und
127 -verlauf sowie der Studienfinanzierung bemerkbar. Universitäten und Hochschulen
128 sind öffentliche Räume, in denen ein universitär/akademischer Habitus vorhanden
129 ist. Für Erststudierende ist dieser oft fremd und kann nachhaltig Wohlbefinden
130 und Studienerfolg negativ beeinflussen. Arbeiter*innenkinder erfahren eine
131 zusätzliche Belastung, da sie im Elternhaus u. a. weniger oft den Umgang mit
132 Fachbegriffen oder freiem Sprechen üben. Weniger Masterabschlüsse und
133 Promotionen sind die Folge. Aber auch erfolgreich beendete
134 Qualifizierungsarbeiten sind noch lange kein Garant dafür, später Top-Positionen
135 im wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Bereich zu erreichen. Eine Studie der
136 Hans-Böckler-Stiftung von 2014 belegt, dass lediglich 25,9 % der Absolvent*innen
137 mit Eltern ohne Hochschulabschluss eine Promotion beginnen, während es bei
138 Absolventinnen und Absolventen mit beiden Eltern mit Hochschulabschluss 41,5 %

139 sind.[8, 9, 10, 11]

140 Für uns kommt es deshalb darauf an, dass bereits frühzeitig im Bildungsweg die
141 mit der sozialen Herkunft verbundene Diskriminierung bekämpft wird. Wir setzen
142 uns dafür ein, dass es mehr Gemeinschaftsschulen geben muss und die Hürden zur
143 Übernahme des Modells einer Gemeinschaftsschule insbesondere auch im ländlichen
144 Raum verringert werden. Kinder sollten länger gemeinsam lernen können. Zudem
145 braucht es endlich spezielle Schulungen für Lehrer*innen zur Förderung von
146 Kindern aus nichtakademischen und finanzschwachen Familien. Es braucht eine
147 Sensibilisierung der Lehrer*innen für soziale Diskriminierung und deren Folgen.
148 Zudem sollten Lehrkräfte im Unterricht auch dazu beitragen, dass
149 Aufstiegschancen vermittelt werden. Weiterhin reicht es nicht, dass das
150 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) lediglich zwei Milliarden
151 Euro in das Startchancen-Programm investiert, um so mehr Bildungsgerechtigkeit
152 und Fortschritte in der Schul- und Unterrichtsentwicklung anzuregen. Hier
153 braucht es eine umfangreiche Ausfinanzierung und finanzielle Unterstützung für
154 Arbeiter*innenkinder. Angebote der Schulsozialarbeit sollten außerdem ausgebaut
155 und im Schulalltag fest verankert werden.

156 **Soziale Herkunft als geschütztes Diskriminierungsmerkmal**

157 Wir müssen die soziale Herkunft als einen Faktor sehen, durch den Menschen
158 Vorurteilen ausgesetzt sind, herabwürdigend behandelt, benachteiligt und
159 ausgeschlossen werden. Zudem werden Lebenschancen und Möglichkeiten einer Person
160 durch weniger Zugang zu Bildung, Arbeitsplätzen und gesellschaftlichen
161 Ressourcen in erheblichem Maße beeinflusst. Um die strukturellen Probleme
162 überhaupt erst bekannt zu machen, braucht es die Aufnahme der sozialen Herkunft
163 als geschütztes Diskriminierungsmerkmal in den §1 des Allgemeinen
164 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Bisher sind hier nur die
165 Diskriminierungsmerkmale der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts,
166 der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der
167 sexuellen Identität aufgeführt.[12]

168 Es gibt mehrere Gründe dafür, die soziale Herkunft als Diskriminierungsmerkmal
169 in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen. Die Aufnahme der sozialen
170 Herkunft als Diskriminierungsmerkmal in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
171 würde es ermöglichen, diese Form der Diskriminierung gezielter zu bekämpfen und
172 die Chancengleichheit zu fördern. Es ist wichtig, dass die Gesetzgebung die
173 Realität der Gesellschaft abbildet und nicht nur die offensichtlichen Formen von
174 Diskriminierung wie Rassismus und Sexismus adressiert. So könnten gezielte
175 Maßnahmen zur Verringerung der Benachteiligung von Menschen mit niedriger
176 sozialer Herkunft ergriffen werden. Unternehmen und Arbeitgeber*innen wären dazu
177 verpflichtet, ihre Recruiting- und Personalentwicklungsprozesse auf

178 Chancengleichheit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Weiterhin könnte
179 die soziale Mobilität gefördert werden, indem es Menschen aus niedrigeren
180 sozialen Schichten ermöglicht wird, Zugang zu Bildung und Arbeitsplätzen zu
181 erhalten, die sonst für sie unerreichbar wären. Das Bewusstsein für die
182 Auswirkungen von sozialer Herkunft auf die Lebenschancen und Möglichkeiten von
183 Menschen könnte geschärft und die Gesellschaft insgesamt inklusiver und
184 gerechter gestaltet werden. Nicht zuletzt wäre die Gesetzesänderung ein
185 wichtiger Schritt zur Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen für sozial
186 benachteiligte Menschen und könnte auch die aktuelle Lebenshaltungskostenkrise
187 abmildern.

188 **Unsere Forderungen zusammengefasst:**

- 189 • Die verpflichtende Erfassung des Class Pay Gap in Firmen ab einer
190 bestimmten Größe, verbunden mit der Offenlegungspflicht von Lohnstrukturen
191 zur transparenten Überprüfung einer fairen Bezahlung der
192 Arbeitnehmer*innen.

- 193 • Die Schaffung eines gesetzlich verankerten Registers für die Meldung von
194 Lohnunterschieden in den unterschiedlichen Berufsgruppen, welches durch
195 die Arbeits- und Sozialministerien in Bund und Ländern kontrolliert wird.

- 196 • Den verstärkten Ausbau von und mehr Unterstützung für Mentoring-Programme
197 zur Karriereförderung von jungen Erwachsenen aus nichtakademischen
198 Familien. Diese sollten in Verbindung mit Workshops über
199 Gehaltsverhandlungen und Bewerbungsgesprächen stehen.

- 200 • Bildungs- und Sensibilisierungskampagnen, um das Bewusstsein für den Class
201 Pay Gap zu schärfen und um die Öffentlichkeit aufzufordern, sich für die
202 Bekämpfung des Problems weiter einzusetzen.

- 203 • Mehr Gemeinschaftsschulen, damit Kinder länger zusammen lernen können und
204 nicht so früh danach getrennt werden, ob sie später studieren wollen oder
205 nicht.

- 206 • Spezielle Schulungen für Lehrer*innen zur Förderung von Kindern aus
207 nichtakademischen und/oder finanzschwachen Familien mit dem Ziel einer
208 erhöhten Sensibilisierung gegenüber sozialer Diskriminierung und deren
209 Folgen sowie der Vermittlung von Aufstiegschancen.

- 210 • Eine umfangreiche Ausfinanzierung des neu aufgelegten Startchancen-
211 Programms des BMBF und eine Beschleunigung bei der Planung des Programms.

212 Insbesondere sollte die Schulsozialarbeit als dauerhaftes Angebot an
213 Schulen gefördert werden.

- 214 • Mehr finanzielle Unterstützung für Arbeiter*innenkinder
- 215 • Die Anerkennung der "sozialen Herkunft" als Faktor, der Menschen
216 ausschließt, durch die Aufnahme in §1 des Allgemeinen
217 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als geschütztes Diskriminierungsmerkmal.

218 Quellen (Zugriff vom 18. Januar 2023):

219 [1] [https://www.theguardian.com/inequality/2022/nov/12/revealed-working-class-](https://www.theguardian.com/inequality/2022/nov/12/revealed-working-class-people-paid-tho)
220 [people-paid-tho](https://www.theguardian.com/inequality/2022/nov/12/revealed-working-class-people-paid-tho)

221 [usands-less-than-middle-class-peers-despite-doing-same-jobs](https://www.theguardian.com/inequality/2022/nov/12/revealed-working-class-people-paid-tho)

222 [2] <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0003122416653602>

223 [3] <http://dx.doi.org/10.1177/0003122416653602>

224 [4] <https://amp.theguardian->

225 [com.cdn.ampproject.org/c/s/amp.theguardian.com/commentisfree/2](https://amp.theguardian-com.cdn.ampproject.org/c/s/amp.theguardian.com/commentisfree/2)

226 [022/nov/12/7000-a-year-thats-hit-to-your-salary-if-you-come-from-a-working-](https://amp.theguardian-com.cdn.ampproject.org/c/s/amp.theguardian.com/commentisfree/2)
227 [class-family](https://amp.theguardian-com.cdn.ampproject.org/c/s/amp.theguardian.com/commentisfree/2)

228 [5] <https://www.freitag.de/autoren/the-guardian/class-pay-gap-wenn-die->
229 [klassenherkunft-ueberden-](https://www.freitag.de/autoren/the-guardian/class-pay-gap-wenn-die-)

230 [lohn-entscheidet](https://www.freitag.de/autoren/the-guardian/class-pay-gap-wenn-die-)

231 [6] <https://www.uni->

232 [heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/themenseitesozialeherkunft.html#:~](https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/themenseitesozialeherkunft.html#:~)

233 [:text=Soziale%20Herkunft%20wird%20zum%20Diskriminierungsmerkmal,behandelt%2C%2](https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/themenseitesozialeherkunft.html#:~)
234 [0benachteiligt%20oder%20ausgeschlossen%20werden](https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/themenseitesozialeherkunft.html#:~)

235 [7] <https://www.zeit.de/arbeit/2022-04/klassismus-soziale-ungleichheit->
236 [klassengesellschaft-franc](https://www.zeit.de/arbeit/2022-04/klassismus-soziale-ungleichheit-)

237 [is-seeck-interview](https://www.zeit.de/arbeit/2022-04/klassismus-soziale-ungleichheit-)

238 [8] <https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/nichtakademiker-knapp-ein-drittel->
239 [der-kinder-studi](https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/nichtakademiker-knapp-ein-drittel-)

240 [ert-597](https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/nichtakademiker-knapp-ein-drittel-)

241 [9] <https://www.campus.de/buecher-campus->

242 [verlag/wissenschaft/soziologie/der_mythos_von_d](https://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/der_mythos_von_d)

243 [en_leistungseliten-1863.html](https://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/der_mythos_von_d)

244 [10] <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-doktoren-selten-aus->

245 [arbeiterfamilien-10076.htm](https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-doktoren-selten-aus-)

246 [11] <https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/startchancen-programm-was->
247 [hilft-benachteili](https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/startchancen-programm-was-)

248 [gten-schuelerinnen-und-schuelern-](https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/startchancen-programm-was-)

249 [wirklich/#:~:text=Mit%20dem%20Startchancen%2DProgr](https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/startchancen-programm-was-)

250 [amm%20sollen,und%20Sch%C3%BClern%20speziell%20gef%C3%B6rdert%20werden](https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/startchancen-programm-was-)

[12] <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Begründung

Erfolgt mündlich