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**

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

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

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

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

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

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

Karrierechancen fördern, Unternehmen fordern

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

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

Selbstbewusstsein vs. soziale Scham

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

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

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

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

Das Problem bei der Wurzel packen

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

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

sind.[8, 9, 10, 11]

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

Soziale Herkunft als geschütztes Diskriminierungsmerkmal

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

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

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

Unsere Forderungen zusammengefasst:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Mehr finanzielle Unterstützung für Arbeiter*innenkinder

- Die Anerkennung der “sozialen Herkunft” als Faktor, der Menschen ausschließt, durch die Aufnahme in §1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als geschütztes Diskriminierungsmerkmal.

Quellen (Zugriff vom 18. Januar 2023):

[1] https://www.theguardian.com/inequality/2022/nov/12/revealed-working-class-people-paid-tho
usands-less-than-middle-class-peers-despite-doing-same-jobs
[2] https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0003122416653602
[3] http://dx.doi.org/10.1177/0003122416653602
[4] https://amp-theguardian-com.cdn.ampproject.org/c/s/amp.theguardian.com/commentisfree/2
022/nov/12/7000-a-year-thats-hit-to-your-salary-if-you-come-from-a-working-class-family
[5] https://www.freitag.de/autoren/the-guardian/class-pay-gap-wenn-die-klassenherkunft-ueberden-
lohn-entscheidet
[6] https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/themenseitesozialeherkunft.html#:~
:text=Soziale%20Herkunft%20wird%20zum%20Diskriminierungsmerkmal,behandelt%2C%2
0benachteiligt%20oder%20ausgeschlossen%20werden
[7] https://www.zeit.de/arbeit/2022-04/klassismus-soziale-ungleichheit-klassengesellschaft-franc
is-seeck-interview
[8] https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/nichtakademiker-knapp-ein-drittel-der-kinder-studi
ert-597
[9] https://www.campus.de/buecher-campus-verlag/wissenschaft/soziologie/der_mythos_von_d
en_leistungseliten-1863.html
[10] https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-doktoren-selten-aus-arbeiterfamilien-10076.htm
[11] https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/startchancen-programm-was-hilft-benachteili
gten-schuelerinnen-und-schuelern-
wirklich/#:~:text=Mit%20dem%20Startchancen%2DProgr
amm%20sollen,und%20Sch%C3%BClern%20speziell%20gef%C3%B6rdert%20werden

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

Begründung

Erfolgt mündlich