



## SOZIALE HERKUNFT Die 7. Dimension

### SOZIALE HERKUNFT: DIE 7. DIMENSION

Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft haben besondere Erfahrungen und Perspektiven und für Organisationen wertvolle Fähigkeiten. Unternehmen und Institutionen, die diese wertschätzen und aktiv in ihre Teams einbinden, sind resilienter, flexibler und innovativer.

59%

der Befragten unserer Studie Diversity Trends<sup>1</sup> haben Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft in der Arbeitswelt beobachtet oder erfahren.

**Trotzdem kann sich der Faktor soziale Herkunft negativ auf Chancengleichheit im Beruf auswirken:** In unserer Studie → **Diversity Trends** haben rund 59 Prozent der befragten Führungskräfte angegeben, Diskriminierung aufgrund von sozialer Herkunft in der Arbeitswelt bereits beobachtet oder sogar selbst erfahren zu haben. Das betrifft unter anderem Entscheidungen bei der Personalauswahl, Ausgrenzung im Berufsalltag oder die Benachteiligung bei Beförderungen.

Ob bewusst oder unbewusst: Benachteiligung untergräbt Motivation, Zusammenhalt und berufliche Entfaltung. In der Folge entgeht Unternehmen und Institutionen in Deutschland großes wirtschaftliches Potenzial. Es ist ihre Aufgabe, diese Herausforderung anzugehen. Denn Fleiß und harte Arbeit reichen häufig

nicht aus, um Hindernisse zu überwinden, denen sich Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft gegenübersehen. Organisationen sollten deshalb unterschiedliche soziale Herkunft als Chance begreifen und fördern und wertschätzende Arbeitsumfelder schaffen, in denen alle Menschen ungeachtet der sozialen Herkunft ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einbringen können. Als Agenda-Setterin für Vielfalt in der Arbeitswelt ist es dem Charta der Vielfalt e. V. wichtig, Organisationen dabei zu unterstützen.

**Mit der Einführung von sozialer Herkunft als neue Vielfaltsdimension wird der Charta der Vielfalt e. V. Bewusstsein für soziale Herkunft schaffen. Und die Chancen der Dimension deutlich machen.** Der Verein will für die Herausforderungen sensibilisieren und darüber informieren – und kommt damit auch einem Wunsch aus dem Netzwerk nach: In einer Umfrage befragten 75 Prozent aller befragten Unterzeichner\_innen der Charta der Vielfalt die Einführung von sozialer Herkunft als neue Vielfaltsdimension.

der Befragten in unserer Netzwerkumfrage befürworten die Einführung von sozialer Herkunft als neue Vielfaltsdimension der Charta.

75%

<sup>1</sup> Charta der Vielfalt (2020). Diversity Trends. Die Diversity-Studie 2020.

## WAS IST SOZIALE HERKUNFT?

**Soziale Herkunft ist eine komplexe und vielschichtige Dimension.** Sie setzt sich zusammen aus familiärem Hintergrund, Jugendsozialisation, Bildung und ethnischer Herkunft. In einem gemeinsam mit dem Center for Intersectional Justice (CIJ) erstellten Policy Paper definiert der Charta der Vielfalt e. V. soziale Herkunft wie folgt:

„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.“

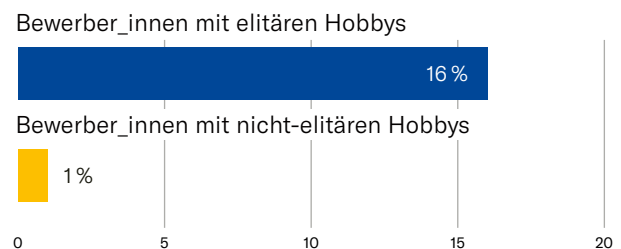
Charta der Vielfalt & CIJ (2021). Die Dimension „soziale Herkunft“ in der Arbeitswelt aus einer intersektionalen Perspektive

Merkmale überschneiden sich und können deshalb nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Die soziale Herkunft einer muslimischen Frau mit Abitur, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, unterscheidet sich deutlich von der eines weißen Mannes mit Hauptschulabschluss, dessen Muttersprache Deutsch ist. Deshalb muss soziale Herkunft immer intersektional als Zusammensetzung mehrerer Ebenen betrachtet werden.

**37%** der befragten Führungskräfte von Nicht-Unterzeichner\_innen sind davon überzeugt, dass jede\_r den beruflichen Erfolg selbst in der Hand hat.

In der Realität wird sie häufig gar nicht beachtet: Mehr als ein Drittel der im Zuge der Diversity Trends befragten Führungskräfte von Nicht-Unterzeichner\_innen ist überzeugt, dass jede\_r den beruflichen Erfolg selbst in der Hand hat. Doch Einsatz und Talent reichen häufig nicht aus: **In der Arbeitswelt zählt oft der „Stallgeruch“ – die versteckten Codes der Eliten.** Wer nicht den richtigen Kleidungsstil hat, die falschen Hobbys verfolgt oder durch eine andere Sprechart auffällt, hat keinen Zutritt zu den sogenannten unsichtbaren Aufzügen in die Führungsetagen. Das kann nicht im Interesse von Unternehmen und Institutionen sein.

### Wahrscheinlichkeit, aufgrund bestimmter Hobbys zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden



Im Rahmen einer US-amerikanischen Studie<sup>2</sup> wurden fiktive und bis auf die Hobbys identische Lebensläufe an renommierte Kanzleien geschickt. Kandidat\_innen mit elitären Hobbys wie Segeln, Polo oder klassischer Musik wurden um ein Vielfaches häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen.

**Die Integration von Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft birgt für Organisationen großes Potenzial:** Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft sind beispielsweise oft besonders durchsetzungsstark und anpassungsfähiger, weil sie sich häufiger in ungewohnten Situationen wiederfinden oder Widerständen ausgesetzt sehen. Hinzu kommt: Die vielfältigen sozialen Herkunftsebenen innerhalb der Gesellschaft spiegeln sich häufig auch im Kund\_innenstamm sowie bei allen Stakeholder\_innen wider. Für Organisationen ist es deshalb eine Notwendigkeit, diese Vielfalt auch bei den Mitarbeiter\_innen abzubilden.

Der Charta der Vielfalt e. V. greift den Leistungsmythos in seiner aktuellen Kampagne auf. Die Illustrationen enttarnen vermeintliche Wahrheiten über Erfolg durch Leistung als Märchen. Mehr unter → [www.soziale-herkunft.info](http://www.soziale-herkunft.info) und auf der letzten Seite dieses Factsheets.



<sup>2</sup> 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.

## WAS KÖNNEN ORGANISATIONEN TUN?

Um soziale Herkunft erfolgreich in das eigene Diversity Management zu integrieren, sollten Unternehmen und Institutionen die Chancen von Vielfalt betonen und

sich aktiv gegen Diskriminierung einsetzen. Die folgenden Maßnahmen können zur Stärkung von Gleichberechtigung und Gleichstellung am Arbeitsplatz beitragen:



### Anstellungskriterien anpassen: Kompetenzen sichtbar machen.

Stellenbeschreibungen sollten konkrete Fähigkeiten und Erfahrungen anstelle formaler Kriterien wie Hochschulabschlüsse verlangen.



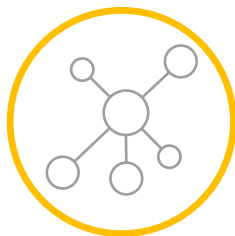
### Chancengleichheit im Bewerbungsprozess gewährleisten.

Auswahlgremien sollten möglichst divers besetzt sein. Fragenkataloge können bei der objektiven Bewertung helfen. Bewerber\_innen sollten Gelegenheit haben, nicht formal erworbene Kompetenzen zu zeigen.



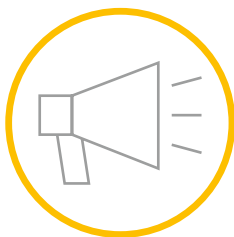
### Inklusive Sprache verwenden.

Sätze wie „Wir freuen uns besonders auf Bewerbungen von Queereinsteiger\_innen und Menschen mit unkonventionellen Lebensläufen“ fördern Bewerbungen von Menschen mit diversen sozialen Hintergründen.



### Vielfalt, Inklusion und Gleichberechtigung aktiv fördern.

Interne wie externe Mentoring-Programme – beispielsweise vom Netzwerk Chancen oder von Arbeiterkind.de – und Netzwerke für Mitarbeiter\_innen können dabei helfen, benachteiligte Menschen anzusprechen und zu rekrutieren.



### Interne Antidiskriminierungsmaßnahmen zeigen.

Dieser Schritt signalisiert potenziellen Mitarbeiter\_innen, dass sie in ihrem zukünftigen Arbeitsumfeld geschützt und respektiert werden.

Für weitere Informationen und Materialien besuchen Sie → [www.soziale-herkunft.info](http://www.soziale-herkunft.info). Dort finden Sie unter anderem das → **Policy Paper** zu sozialer Herkunft, die Studie → **Diversity Trends** und Informatio-

nen über Netzwerke und Programme, die Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft unterstützen. Allgemeine Informationen zur Charta der Vielfalt finden Sie in unserem → **Factbook Diversity**.

## DIE KAMPAGNENMOTIVE

In ihrer Kampagne zur Einführung der neuen Vielfaltsdimension greift der Charta der Vielfalt e.V. den Leistungsmythos in Illustrationen auf. Die Motive enttarnen vermeintliche Weisheiten wie „Dir stehen alle Türen offen.“ oder „Du hast es in der Hand.“ spielerisch



### Aladdin und der liegende Teppich

Schon seit seiner Kindheit möchte Aladdin Anwalt werden. Das Zeug dazu hat er allemal. Was er nicht hat? Connections. Kann Aladdin seinen Traum erfüllen?

als Märchen und machen so auf die Benachteiligung von sozialer Herkunft aufmerksam. Die dazugehörigen Erzählungen heben die besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen der Protagonist\_innen hervor und zeigen, was Organisationen besser machen könnten.



### Zu kurz gekommen

Jenny träumt von einer eigenen Schreinerei. Doch in der toughen Welt der Großen wird ihr nichts geschenkt. Wie kommt sie nur an ihr Ziel?



### Die gläserne Wand

Nach vielen Jahren im Job findet die Meerjungfrau: Ich bin reif für den nächsten Schritt. Für die Fortbildung gibt sie einiges auf. Schafft sie es, ihren Plan umzusetzen?



### Lass mich rein!

Alice war im Wunderland, um ihre Verwandte zu pflegen. Wieder zurück bewirbt sie sich auf Jobs. Dabei stehen ihr alle Türen offen. Doch es gibt ein Problem: Alice ist zu groß und passt nicht durch – sie ist anders als die anderen Bewerber\_innen! Wie soll sie die im Wunderland erlangten Fähigkeiten geltend machen?

**Kontakt**  
Charta der Vielfalt e.V.  
Stephan Dirschl

Telefon: +49 30 84 71 20 86  
Website: [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)  
E-Mail: [stephan.dirschl@charta-der-vielfalt.de](mailto:stephan.dirschl@charta-der-vielfalt.de)