

Zweitveröffentlichung



Andresen, Maike

"Sage mir, wo du herkommst, und ich sage dir, was aus dir wird!" Wie soziale Herkunft und Karriereerfolg zusammenhängen"

Datum der Zweitveröffentlichung: 23.08.2024

Verlagsversion (Version of Record), Zeitschriftenartikel

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-970378

Erstveröffentlichung

Andresen, Maike (2024): „Sage mir, wo du herkommst, und ich sage dir, was aus dir wird! Wie soziale Herkunft und Karriereerfolg zusammenhängen“. In: Uni.vers Forschung : das Magazin der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Bamberg: Otto-Friedrich-Universität (Mai 2024: Vielfalt verstehen – Bamberger Perspektiven auf geschlechtliche Identität & soziale Herkunft), S. 42-45.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber einholen.

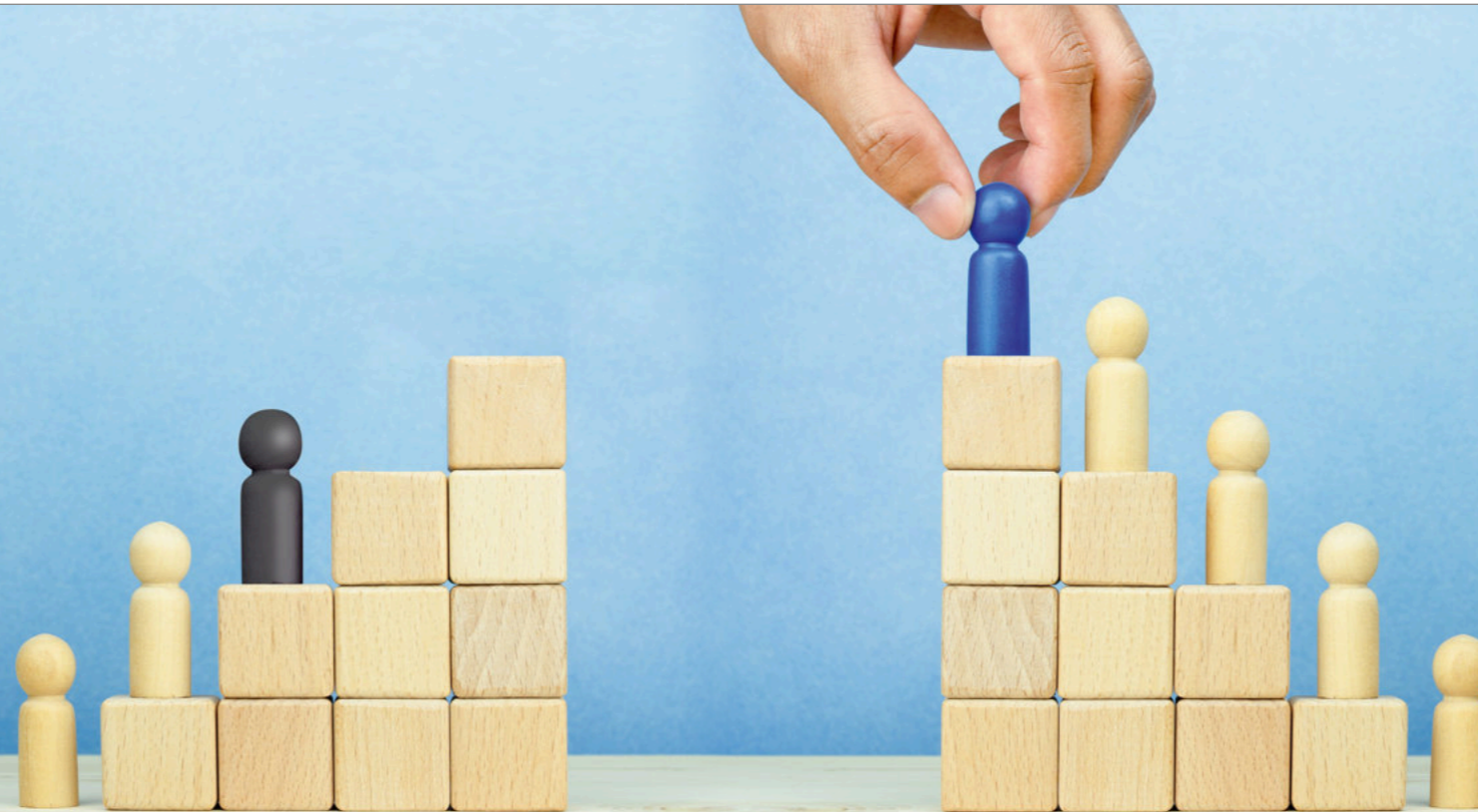
Für dieses Dokument gilt eine Creative-Commons-Lizenz.



Die Lizenzinformationen sind online verfügbar:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Sage mir, wo du herkommst, und ich sage dir, was aus dir wird!



Wie soziale Herkunft und Karriereerfolg zusammenhängen

Prof. Dr. Maïke Andresen, Lehrstuhl für BWL, insbes. Personalmanagement und Organisational Behaviour

In einer sozial benachteiligten Familie aufzuwachsen, hat Nachteile für den Bildungsweg. Eine systematische Literaturlanalyse der Universität Bamberg zeigt, dass auch der Karriereerfolg bei gleichem Bildungsabschluss von der sozialen Herkunft beeinflusst wird. Doch wie erklären sich die Unterschiede – und warum ist es nicht nur positiv, dass sozial Benachteiligte mit geringerem objektiven Karriereerfolg ebenso zufrieden sind mit ihrer Karriere wie die Privilegierten?

Zahlreiche Arbeitgeber schenken in ihrem Personalmanagement der Diversität von Individuen besondere Aufmerksamkeit. Eine bisher meist übersehene Facette im Diversity Management ist die soziale Herkunft der Beschäftigten, also die sozioökonomischen Bedingungen der Familie, in der man aufgewachsen ist. Personen aus privilegierten Familien haben oft leichteren Zugang zu Ressourcen wie Wissen oder Netzwerke, die ihnen Vorteile verschaffen. So bestimmt in vielen Ländern die soziale Herkunft maßgeblich über das Bildungsniveau, sodass Kinder von Eltern mit hohen Bildungsabschlüssen auch deutlich häufiger selbst höhere Abschlüsse erreichen. Berufstätigkeit und die damit verbundenen Aspekte wie Gehalt und Status sind

daher die beste Möglichkeit des Einzelnen, sich sozioökonomisch zu verbessern.

In ihrer Berufstätigkeit erfahren Individuen objektive Karriereerfolge, die anhand extern beobachtbarer Kriterien wie dem finanziellen Erfolg, hierarchischen Rang, beruflichen Status oder der Anzahl der Beförderungen messbar sind. Diese Erfolge würden in einer Leistungsgesellschaft ausschließlich durch Leistung und Fähigkeiten des Einzelnen bestimmt. Jedoch zeigen sich in der von diesem Ideal abweichenden Realität immer wieder Ungleichheiten in der individuellen Karriereentwicklung in Abhängigkeit von unveränderlichen persönlichen Merkmalen wie Geschlecht oder sozialer Herkunft. Der Lehrstuhl für Personal-

management und Organisational Behaviour führte eine systematische Literaturlanalyse von 59 Studien zum Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Karriereerfolg durch. Obgleich den meisten Arbeitgebern der familiäre Hintergrund ihrer Beschäftigten nicht bekannt sein dürfte, zeigt sich, dass der Einfluss der sozialen Herkunft auch während des Berufslebens wirksam blieb und zu Ungleichheiten im Karriereerfolg führte.

Arbeitskräfte niedrigerer sozialer Herkunft erfuhren systematisch Nachteile in ihrem objektiven Karriereerfolg in Bezug auf Gehalt, hierarchischen Aufstieg und beruflichen Status, also welches Prestige oder welche Stellung in der Gesellschaft sich aus der beruflichen Position ergibt. Obgleich Unterschiede im finanziellen Karriereerfolg meistens zu Beginn der Karriere nicht direkt beobachtbar waren, öffnete sich die Schere im Zeitverlauf zugunsten der Beschäftigten höherer sozialer Herkunft. Während diese finanziellen Unterschiede durch einen gleichen Bildungsabschluss teilweise oder sogar vollständig ausgeglichen wurden, war dies beim hierarchischen Aufstieg und dem beruflichen Status nicht der Fall. Beschäftigte privilegierter Herkunft erfuhren erhebliche Vorteile beim hierarchischen Aufstieg in Organisationen und wiesen einen wesentlich höheren beruflichen Status als ihre weniger privilegierten Kolleg/-innen auf. Unterschiede im

beruflichen Status ergaben sich bereits zu Beginn der Karriere und bestanden im Laufe der beruflichen Karriere fort oder nahmen sogar zu.

Doch auch wenn sozial benachteiligte Personen einen geringeren objektiven Karriereerfolg verzeichneten, erwies sich der subjektive Karriereerfolg, der auf der persönlichen Wahrnehmung des Erreichens persönlicher Karriereziele basiert, als weitgehend unabhängig von der sozialen Herkunft. So waren Personen niedrigerer und höherer sozialer Herkunft tendenziell gleichermaßen zufrieden mit ihrer Karriere und Arbeit, wenngleich hierzu nur wenige Studien vorliegen.





Individuum und Arbeitgeber: Karriere wollen und Karriere fördern

Verschiedene individuelle und organisationale Faktoren erklären diese Unterschiede im Karriereerfolg. Inwieweit beeinflussen Erwerbstätige selbst die beobachteten Zusammenhänge zwischen der sozialen Herkunft und dem Karriereerfolg? Bisherige Studien untersuchten die kognitiven Fähigkeiten wie verbale, mathematische und räumliche Fähigkeiten, aber auch Aspirationen und das Ausmaß, in dem die Ereignisse und Ergebnisse des eigenen Lebens als beeinflussbar gesehen werden, die sogenannte Kontrollüberzeugung. Dabei zeigte sich, dass die Fähigkeiten weniger oder nicht ausschlaggebend waren, sondern vielmehr die letzten beiden

Aspekte: Erwerbstätige niedrigerer sozialer Herkunft zeigten, auch bei gleichem Bildungsniveau, im Vergleich zu sozial bevorteilten Kolleg/-innen eine geringere Kontrollüberzeugung und weniger Bestrebungen nach hohem Erfolg, welche zum schlechteren Karriereerfolg beitrugen.

Diese Ergebnisse weisen bereits auf die Bedeutung der Arbeitsbedingungen hin, also auf den Einfluss des Arbeitgebers auf den Karriereerfolg. Die Studien zeigten, dass Personen aus einem sozial bessergestellten Elternhaus von ihrem Arbeitgeber mehr allgemeine Unterstützung und Mentoring erhielten sowie einen besseren Zugang zu quantitativ und qualitativ wertvollen sozialen Ressourcen wie Feedback und Netzwerken hatten. Infolgedessen waren sie finanziell erfolgreicher, stiegen höher in der Hierarchie auf, wurden häufiger befördert, erreichten einen höheren beruflichen Status und zeigten sich zufriedener mit ihrer Karriere. Und selbst bei gleichem Umfang an Mentoring profitierten Beschäftigte höherer sozialer Herkunft weitaus mehr. Zudem beeinflusste die Art der Organisation den Karriereerfolg. So arbeiteten Erwerbstätige niedrigerer sozialer Herkunft eher in Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe und ihres Standorts schlechtere Aussichten auf eine lohnende Karriere boten, zumindest in Bezug auf das Gehalt.



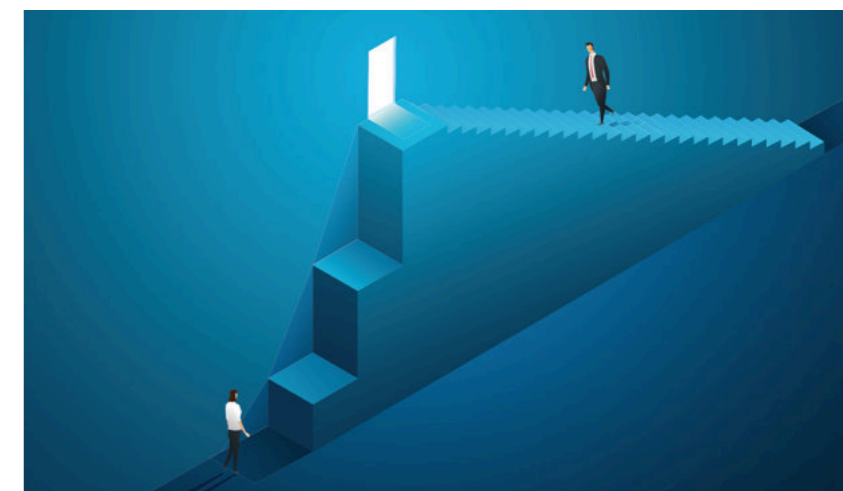
Weniger erfolgreich, trotzdem zufrieden – eine brisante Kombination?

Die bisherige Forschung zur sozialen Mobilität setzt daran an, Bildungsunterschiede zwischen Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft zu beseitigen. Die Angleichung des Bildungsniveaus erweist sich jedoch als nicht ausreichend, um objektive Karriereerfolgsunterschiede in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft auszugleichen, wie die Ergebnisse der Literaturanalyse belegen. Beschäftigte niedrigerer sozialer Herkunft erfuhren über die Karriere hinweg anhaltende oder sogar zunehmende Nachteile im objektiven Karriereerfolg infolge ihrer familiären sozioökonomischen Bedingungen gekoppelt mit geringeren Ambitionen und diskriminierenden Praktiken in Organisationen. Gleichwohl zeigten sie sich trotz ihrer objektiv weniger erfolgreichen Karriere gleichermaßen zufrieden mit dem Erreichten wie die sozial Privilegierten.

Dieses Ergebnis weicht von den zahlreichen Befunden ab, denen zufolge sich subjektiver und objektiver Karriereerfolg gegenseitig beeinflussen und daher von Individuen entweder gleichermaßen hoch oder niedrig eingeschätzt werden. Die Zufriedenheit der sozial Benachteiligten mit dem Erreichten ist nur auf den ersten Blick positiv, birgt sie doch die Gefahr, dass sich die Diskrepanz beim objektiven Karriereerfolg verstetigt. Gut gemeinte Maßnahmen des organisationalen Karrieremanagements wie Unterstützung durch Vorgesetzte und Mentoring können unwirksam bleiben, wenn Beschäftigte geringerer sozialer Herkunft sich als erfolgreich wahrnehmen und nicht nach größerem objektiven Karriereerfolg streben. Organisationale Maßnahmen sollten daher nicht – wie häufig üblich –

allein an der Zufriedenheit der Geförderten evaluiert werden, sondern am Gehalt, beruflichen Status oder hierarchischen Rang.

Allerdings lassen die inhaltlichen und methodischen Defizite in der bisherigen Forschung über die Bedeutung der sozialen Herkunft für den Karriereerfolg keine endgültigen Schlussfolgerungen zu. Die Autorinnen zeigen daher umfangreiche Möglichkeiten für künftige Forschung auf.



Literaturempfehlung

Andresen, M., & Stapf, J. (2023). Is career what you make it? A critical review of research on social origin and career success. *European Management Journal*, 41(6), 1056-1071.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.12.008>
(Open Access)

Tell me where you come from and I'll tell you what you'll become!

EN

How social origin and career success are connected

Growing up in a socially disadvantaged family also leads to disadvantages in one's educational attainment. A systematic literature review conducted by the University of Bamberg has shown that, even with the same level of education, career success is influenced by social origin. But how can these differences be explained - and why is it not only positive that the socially disadvantaged, with less objective career success, are just as satisfied with their careers as the privileged?