

Die gläserne Klassendecke:

Warum soziale Herkunft Karrieren noch immer bremst



Menschen aus der Arbeiterklasse und aus einkommensschwächeren sozialen Schichten verdienen in Unternehmen häufig weniger und steigen langsamer auf als Kolleginnen und Kollegen aus privilegierteren Verhältnissen. Das gilt vielfach selbst dann, wenn Qualifikation und Ausbildung vergleichbar sind. Eine aktuelle Untersuchung zeigt nun, dass ein bislang unterschätzter Mechanismus dabei eine wichtige Rolle spielen könnte: Menschen aus niedrigeren sozialen Schichten verhandeln seltener über ihr Gehalt, Beförderungen und andere Arbeitsbedingungen – und müssen zugleich mit stärkeren negativen Reaktionen rechnen, wenn sie es doch tun.

Die sogenannte „Klassendecke“ (Class Ceiling) beschreibt ein Phänomen, bei dem Beschäftigte aus der Arbeiterklasse oder einkommensschwachen Schichten in Unternehmen weniger verdienen und langsamer aufsteigen als Kollegen aus privilegierten Verhältnissen – selbst bei gleicher Qualifikation und Ausbildung. Damit ähnelt die „Klassendecke“ der bekannten „gläsernen Decke“, die den beruflichen Aufstieg von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen beschreibt.

Obwohl die Forschung seit Jahren umfangreiche Hinweise auf soziale Ungleichheiten im Berufsleben liefert, sind die konkreten Mechanismen dahinter noch nicht vollständig verstanden. Eine aktuelle Untersuchung, über die science.ORF.at berichtet, rückt deshalb die Frage in den Mittelpunkt, welche Rolle Verhandlungen im Berufsleben spielen. Ein Forschungsteam um Michele Gelfand, Professorin für Organisationsverhalten an der Stanford University, führte dafür die Ergebnisse von fünf Studien zusammen. Insgesamt nahmen rund 11.000 Frauen und Männer an den Untersuchungen teil. Darunter waren unter anderem Beschäftigte aus einer repräsentativen australischen Befragung, Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus den USA sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Verhaltensexperiments.

Das Ergebnis: Es gibt konsistente Hinweise auf eine „Klassendecke“. Menschen aus niedrigeren sozialen Schichten verhandeln demnach seltener über ihr Gehalt, Beförderungen oder andere Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig werden ihre Verhandlungsversuche offenbar kritischer bewertet.

Ursachen und Mechanismen der „Klassendecke“

Wissenschaftliche Untersuchungen, die unter anderem am Stanford Institute for Economic Policy Research (SIEPR) oder durch das Netzwerk um Forscher wie Raj Chetty und das Equality of Opportunity Project durchgeführt wurden, identifizieren mehrere konkrete Hürden.

- **Gehaltsverhandlungen:** Studien zeigen, dass Menschen aus niedrigeren sozialen Schichten oftmals zurückhaltender bei Gehaltsverhandlungen sind oder seltener nach Beförderungen fragen. Die aktuelle Untersuchung legt nahe, dass diese Zurückhaltung nicht allein eine Frage individueller Persönlichkeit ist. Wer aus einer weniger privilegierten sozialen Herkunft stammt, könnte vielmehr gelernt haben, dass forderndes Auftreten beruflich riskant sein kann.
- **Soziales Kapital und „Culture Fit“:** Aufstiegschancen hängen in vielen Unternehmen nicht nur von formalen Qualifikationen ab, sondern auch von informellen Netzwerken. Personen aus höheren sozialen Schichten verfügen häufig über ein größeres kulturelles und soziales Kapital – etwa über bestimmte sprachliche Codes, Umgangsformen und Verhaltensweisen. Solche Merkmale können in Führungsetagen unbewusst als Zeichen von Kompetenz, Souveränität oder Führungsqualitäten interpretiert werden. Was als „Culture Fit“ bezeichnet wird, kann dadurch soziale Herkunft reproduzieren.
- **Wohnort und Herkunft:** Untersuchungen auf Basis von US-Daten, etwa aus der Panel Study of Income Dynamics, weisen darauf hin, dass selbst bei identischem Bildungsabschluss und vergleichbarer Arbeitszeit erhebliche Einkommensunterschiede zwischen Aufsteigern aus der Arbeiterklasse und Personen aus privilegierteren Verhältnissen bestehen können. In den vorliegenden Angaben wird eine mögliche Gehaltslücke von bis zu rund 25.000 US-Dollar pro Jahr genannt.
- **Ressourcen und soziale Netzwerke:** Auch die Ausgangsbedingungen unterscheiden sich. Unbezahlte oder schlecht bezahlte Praktika können sich nicht alle leisten. Gleiches gilt für längere Phasen der Jobsuche oder berufliche Risiken, die durch finanzielle Rücklagen abgefedert werden müssen. Hinzu kommen Mentorenetzwerke und persönliche Kontakte, die den Zugang zu attraktiven Stellen und Karrierechancen erleichtern können.

Einen umfassenden Überblick über dieses Forschungsfeld bietet unter anderem das UK Data Service Case Study Portal, das die Mechanismen sozialer Ungleichheit und ihre Auswirkungen auf berufliche Chancen analysiert.

Gehaltsverhandlungen als Teil der Klassendecke

Die aktuelle Studie lenkt den Blick auf einen besonders interessanten Aspekt: die Gehaltsverhandlung.

Bemerkenswert ist dabei, dass das Phänomen nicht nur in der Selbstwahrnehmung der Beschäftigten sichtbar wird. Auch die Gegenseite scheint Unterschiede wahrzunehmen.

Der Bielefelder Soziologe Carsten Sauer, der nicht an der Studie beteiligt war, verweist darauf, dass Personalverantwortliche Verhandlungsversuche von Bewerberinnen und Bewerbern aus niedrigeren sozialen Schichten tatsächlich kritischer bewerten. Damit könnte sich ein Kreislauf verstärken: Wer weniger verhandelt, erhält im Durchschnitt weniger Gehalt und hat möglicherweise geringere Aufstiegschancen. Wer sich dagegen offensiver für die eigenen Interessen einsetzt, riskiert eine negative Bewertung.

Besonders deutlich wird dieser Mechanismus bei Bewerbungsgesprächen. Menschen aus höheren sozialen Schichten treten den Ergebnissen zufolge häufig selbstbewusster und fordernder auf. Personen aus niedrigeren sozialen Schichten verhalten sich dagegen tendenziell zurückhaltender. Treten sie dennoch selbstbewusst auf und stellen Forderungen, wird ihr Verhalten offenbar eher als unkooperativ interpretiert.

Die doppelte Benachteiligung

Dieses Muster erinnert an Forschung zur geschlechtsspezifischen Benachteiligung. Frauen verlangen im Vergleich zu Männern seltener Gehaltserhöhungen oder andere Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen. Wenn sie verhandeln, werden ihre Forderungen teilweise kritischer bewertet.

Ähnliche Mechanismen scheinen laut der aktuellen Untersuchung auch bei sozialer Herkunft eine Rolle zu spielen. Daraus entsteht eine Art „double bind“ – eine doppelte Zwangslage.

Carsten Sauer beschreibt das Problem sinngemäß so: Wer nicht verhandelt, bleibt wirtschaftlich benachteiligt. Wer verhandelt, riskiert dagegen einen sozialen Rückschlag oder „Backlash“, der bei Menschen aus niedrigeren sozialen Schichten stärker ausfallen kann.

Die Betroffenen stehen damit vor einem Dilemma. Sie wissen möglicherweise, dass sie für ein höheres Gehalt oder eine Beförderung eintreten müssen. Gleichzeitig können sie die Erfahrung gemacht haben oder befürchten, dass ein solches Verhalten bei ihnen anders bewertet wird als bei Menschen aus privilegierten Verhältnissen.

Verhandeln zahlt sich aus – aber nicht für alle gleichermaßen

Die wirtschaftlichen Folgen sind erheblich. In der Stichprobe der Hochschulabsolventinnen und -absolventen lag das durchschnittliche Einstiegsgehalt jener Personen, die über ihr Gehalt verhandelt hatten, um rund 6.450 US-Dollar beziehungsweise etwa 5.650 Euro pro Jahr höher als bei denjenigen, die nicht verhandelt hatten.

Auch bei Beförderungen zeigte sich ein deutlicher Unterschied: Rund 95 Prozent der Personen, die über eine Beförderung verhandelt hatten, gaben an, anschließend befördert worden zu sein. Bei denjenigen, die nicht verhandelt hatten, waren es lediglich 48 Prozent.

Gleichzeitig zeigt ein weiteres Experiment, warum die Aufforderung „Verhandle einfach härter“ zu kurz greifen könnte. Mehr als 1.100 Fachkräfte aus dem Personalwesen bewerteten einen fiktiven männlichen Bewerber. Dieser konnte entweder keine Forderung stellen oder darum bitten, das angebotene Jahresgehalt von 80.000 auf 100.000 US-Dollar anzuheben und zusätzlich einen Leistungsbonus zu erhalten.

Die Forderung selbst war identisch. Was sich änderte, war lediglich die soziale Herkunft, die anhand des Lebenslaufs und der Antworten im Vorstellungsgespräch angedeutet wurde. Zeigte der Bewerber Merkmale einer weniger privilegierten sozialen Herkunft, wurde dieselbe Gehaltsforderung stärker als mangelnde Kooperationsbereitschaft wahrgenommen. Diese negative Bewertung wiederum ging mit einer geringeren Bereitschaft einher, den Bewerber einzustellen.

Das Problem liegt nicht nur beim Einzelnen

Die Ergebnisse stellen damit eine verbreitete Annahme infrage: dass beruflicher Erfolg allein von Leistung, Qualifikation und individuellem Verhandlungsgeschick abhängt.

Wenn Menschen aus unterschiedlichen sozialen Schichten unterschiedlich häufig verhandeln und dieselbe Verhandlung unterschiedlich bewertet wird, entsteht Ungleichheit auch innerhalb scheinbar objektiver Auswahl- und Beförderungsprozesse. Die soziale Herkunft kann dann indirekt darüber entscheiden, wer sich eine höhere Vergütung zutraut, wer Zugang zu Netzwerken hat und wessen selbstbewusstes Auftreten als positiv oder negativ interpretiert wird.

Die „Klassendecke“ ist deshalb mehr als ein individuelles Problem. Sie verweist auf strukturelle Mechanismen in Unternehmen und auf die Frage, welche Verhaltensweisen dort als professionell, kompetent oder führungsstark gelten.

Für Arbeitgeber bedeutet das, dass Maßnahmen gegen soziale Ungleichheit nicht bei der Einstellung enden dürfen. Transparente Gehaltsstrukturen, klare Beförderungskriterien und standardisierte Auswahlverfahren könnten dazu beitragen, den Einfluss informeller Netzwerke und subjektiver Bewertungen zu reduzieren. Auch die Frage, wie Personalverantwortliche Verhandlungsverhalten bewerten, verdient mehr Aufmerksamkeit.

Die Klassendecke sichtbar machen

Die Forschung zur „Class Ceiling“ zeigt letztlich, dass soziale Herkunft auch dort fortwirken kann, wo formale Zugangshürden längst überwunden sind. Ein Hochschulabschluss allein garantiert noch keine gleiche Karriere. Entscheidend können ebenso finanzielle Ressourcen, soziale Netzwerke, kulturelle Codes und die Fähigkeit sein, sich in beruflichen Verhandlungen sicher zu bewegen.

Die aktuelle Untersuchung macht dabei einen besonders wichtigen Punkt sichtbar: Zurückhaltung bei Gehaltsverhandlungen ist möglicherweise nicht einfach ein persönliches Defizit. Sie kann eine rationale Reaktion auf ein Umfeld sein, in dem Menschen aus unterschiedlichen sozialen Gruppen für dasselbe Verhalten unterschiedlich beurteilt werden.

Wer die Klassendecke durchbrechen will, muss deshalb beide Seiten betrachten: die Entscheidungen und Strategien der Beschäftigten – aber ebenso die Erwartungen und Bewertungsmuster der Organisationen. Erst wenn beide Ebenen berücksichtigt werden, lässt sich verstehen, warum soziale Herkunft selbst bei vergleichbarer Qualifikation noch immer Einfluss auf Einkommen und Karriereverläufe haben kann.

Die Debatte über die „Klassendecke“ berührt damit eine grundsätzliche Frage: Wie gerecht sind Arbeitsmärkte tatsächlich, wenn nicht nur zählt, **was** jemand kann, sondern auch, **woher** jemand kommt und wie das eigene Auftreten von anderen interpretiert wird?¹

¹ Die im Artikel dargestellten Angaben zur aktuellen Untersuchung und zu den Studienergebnissen basieren vor allem auf dem Bericht von Lukas Wieselberg auf [science.ORF.at](https://science.orf.at).