

Zeitschrift für Studium und Forschung

WiSt

Wirtschafts-
wissen-
schaftliches
Studium

52. Jahrgang
Heft 5/2023

Die digitale Wirtschaft in der internationalen Besteuerung – Eine Einführung (Teil 1)

Stephan Meyering, Sandra Müller-Thomczik und Fabienne Gieshoidt

Nicht-monetäre Folgen der Arbeitslosigkeit und ihre Bedeutung für die Arbeitsmarktpolitik

Ronnie Schöb

Die aktuelle Grafik: Umgang mit leistungsgeminderten Personen

Diana Finke und Tobias Hiller



**Soziale Herkunft:
Durch Bildung
zu beruflichem
(Top-)Erfolg?
Thomas Ehrmann
und Aloys Prinz**

Interview mit
Joachim Weimann

ISSN 0340-1650



2350202305

Soziale Herkunft: Durch Bildung zu beruflichem (Top-)Erfolg?

Unter Nutzung des Skill-Paradoxons zeigen wir, dass durch die Ausweitung der universitären Ausbildung auf Nichttarget-Universitäten und steigende Ausbildungsqualität dieser Universitäten die Chancen von Bewerbern mit sozial schwächerer Herkunft bei der Besetzung von Spitzenpositionen in Unternehmen nicht notwendigerweise verbessert werden; sie können sich möglicherweise sogar verschlechtern. Diese Hypothese wird mit kostentheoretischen Überlegungen zur Personalauswahl unterstützt. Daran anschließend werden empirische Ergebnisse für das Investmentbanking in Großbritannien präsentiert.



Prof. Dr. Thomas Ehrmann
ist Professor für BWL, insbesondere strategisches Management an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Bevorzugte Forschungsgebiete: Strategisches Verhalten von Organisationen, „Winner-take-all“-Märkte.



Prof. Dr. Aloys Prinz
ist Professor für VWL, insbesondere Finanzwissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Bevorzugte Forschungsgebiete: Besteuerung, Staatsverschuldung, Geldpolitik, Sportökonomik.

Summary: Using a skill paradox, we show that the expansion of university education of non-target universities and the increasing quality of education at these universities will not necessarily improve the chances of applicants from socially disadvantaged backgrounds in filling top positions in companies, it might even worsen them. This hypothesis is supported by cost-theoretical considerations for the selection of managers. Thereafter, empirical results for investment banking in the UK are presented.

Stichwörter: Skill Paradoxon, soziale Herkunft, Screening, Signalling, Top-Management

1. Soziale Herkunft und Karriere: Diskriminierung oder Auswahlkosten?

Von politischen Parteien gibt es sehr häufig Forderungen wie: „Bildung ist die elementare Voraussetzung für individuelles Vorankommen und ein selbstbestimmtes Leben. Die **Chance** zum **sozialen Aufstieg** hängt heute mehr denn je von der Bildung ab. Wir [...] wollen, dass jeder Mensch sein volles Potenzial ausschöpfen kann – und das ein Leben lang“ (FDP, 2022).

Michael Hartmann stellt empirisch für Deutschland zum erreichten Stand solcher Forderungen fest: „Ausschlaggebend für die **exklusive soziale Rekrutierung** der **Vorstandsvorsitzenden** sind durchgängig die Auswahlmechanismen in den Großunternehmen, die Personen aus dem Bürger- und dem Großbürgertum habituell stark begünstigen“ (Hartmann, 2020, S. 363).

Die Fragen um den sozialen Aufstieg und die Rolle, die Universitäten dabei spielen können, insbesondere für Absolventen mit schwächerem sozialem Hintergrund, sind also aktuell und politisch hoch relevant und brisant. Dieser Relevanz steht eine weitreichende Datenlücke bei (s.o.) stark politisch geprägten Sichtweisen gegenüber. Der folgende Artikel befasst sich demgegenüber aus ökonomischer Sicht anhand eines ausgewählten, gut dokumentierten Beispiels, der personellen Besetzung des Investmentbankings in UK, mit dem Zusammenhang von Bildung, sozialer Herkunft und beruflichem Erfolg.

Die nachfolgend präsentierten Überlegungen sind naturgemäß thesehaft, vereinfacht und vorläufig. Sie sollen dazu beitragen, präzisere Hypothesen zu formulieren, um diese

an – möglicherweise künftig erhobenen – umfassenderen und genaueren Daten, z.B. an deutschen Großunternehmen, zu überprüfen. Wir wollen erläutern, warum und unter welchen idealisierten Bedingungen sich die Personalauswahl bei begehrten Arbeitgebern für Top-Jobs **ohne diskriminierende Absicht** zuungunsten von Bewerbern mit niedrigem sozialem Hintergrund auswirken kann.

Bei der Bewerberauswahl spielen sog. Target-Universitäten eine teilweise herausragende Rolle. Es handelt sich dabei um Universitäten mit wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, die in entsprechenden Rankings in der Spitzengruppe liegen, Bewerber sehr selektiv auswählen und weitläufige Netzwerke (Universitäten, Alumni, Unternehmen etc.) unterhalten. Zudem sind die internationalen Spitzenuniversitäten sehr teuer, da sie Studiengebühren verlangen.

Zugespitzt kann u.E. der Zusammenhang von universitärer Bildung, sozialer Herkunft und Besetzung von Top-Positionen in Wirtschaftsunternehmen mit dem folgenden **Skill-Paradoxon** charakterisiert werden:

Die Ausweitung der universitären Ausbildung auf Nichttarget-Universitäten und die steigende Ausbildungsqualität dieser Universitäten werden die Chancen von Bewerbern mit sozial schwächerer Herkunft bei der Besetzung von Spitzenpositionen in Unternehmen nicht notwendigerweise verbessern, sondern möglicherweise sogar verschlechtern, da die Ausweitung der Selektionsbasis und die Annäherung der Studienleistungen die Bedeutung der sozialen Herkunft als Selektionskriterium verstärken kann.

Dahinter verbirgt sich ein **zentrales Kosten-Nutzen Kalkül der Unternehmen**. Die Konzentration auf Target-Unternehmen bei der Auswahl von Führungskräften senkt die Suchkosten der Unternehmen, ohne dass es zu Qualitätsproblemen bei den künftigen Führungskräften kommt, solange die Target-Universitäten ihre Selektivität und hohen Leistungsstandards halten. Des Weiteren kommt es bei Führungskräften in Unternehmen nicht nur auf fachliche, sondern auch auf soziale und kommunikative Fähigkeiten an, beispielsweise in schwierigen Vertragsverhandlungen. Unsere Überlegungen tragen auch etwas zur Klärung der Frage der sozialen Mobilität bei. Sie legen den Schluss nahe, dass heute schon verfügbare algorithmische Hilfsmittel der Personalauswahl (siehe dazu Kellog et al., 2020) geeignet und in der Lage sind, entgegen aller Transparenz- und Diversitätsforderungen künftig **soziale Herkunft** – als **implizites Auswahlkriterium** – unbemerkt stärker zu gewichten.

2. Konzeptionelle Überlegungen: Signale und Screenings

Hier werden theoretische Überlegungen zur Bewerberauswahl bei sehr beliebten Arbeitgebern dargestellt. Aus Sicht

des Arbeitgebers gilt es aus einer Population von Bewerbern, die Studienabschlüsse zum Beispiel in Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften haben, die produktiven von den weniger produktiven zu unterscheiden. Man könnte sich das hier in etwa so vorstellen, dass die Produktiven mehr als den im Durchschnitt gezahlten Lohn erwirtschaften, die nicht so Produktiven weniger.

Die Bewerber haben einen Informationsvorsprung hinsichtlich ihrer Produktivität, den die Arbeitgeber durch die Art der Auswahl verringern müssen. Die Auswahl kann nun entweder von den besser informierten, also den Bewerbern, ausgehen oder von den schlechter informierten, den Arbeitgebern. Im ersten Fall signalisieren die Bewerber ihre hohe Produktivität („**Signalling**“), im zweiten Falle versuchen die Arbeitgeber diese durch Tests („**Screening**“) zu ermitteln. Während das Screening für die Unternehmen kostenträchtig und zeitraubend ist, können Bewerber ihre Leistungsfähigkeit versuchen zu signalisieren, was Unternehmen die Screening-Kosten erspart. Allerdings müssen die Signale – meist in Form von universitären Leistungsnachweisen, sprich Noten – aussagekräftig und zuverlässig (valide) sein.

An dieser Stelle eröffnet sich für die über die Leistungsfähigkeit der Bewerber uninformatierten Arbeitgeber die Möglichkeit, in einer Vorauswahl auf Bewerbungen von Target-Universitäten zu bauen. Werden dort auch noch sehr gute oder gute Noten erreicht, dann könnte das ein valides Signal dafür sein, dass eine leistungsfähige Bewerberin gefunden ist. Weiterhin könnten sich diese Universitäten zusätzlich noch dadurch auszeichnen, dass weitere, nicht auf die fachlichen Leistungen bezogene Aspekte schon nebenbei mit eruiert wurden (soziale Herkunft, Vermögen und Bildung der Eltern etc.), insbesondere dann, wenn die entsprechende Universität hohe Studiengebühren erhebt. Absolventen von Target-Universitäten haben sich das potenzielle Zugangszertifikat für eine Führungsposition über den Ruf der Target-Universität das **Signal** dieser **Universität** gekauft und es mit ihren Studienleistungen in ihr eigenes, individuelles Signal transformiert (zur Signalisierung am Arbeitsmarkt sowie spezifisch zu höherer Bildung vgl. Spence, 1973; Arrow, 1973).

Daneben besteht auch für die Unternehmen die Möglichkeit, nicht vorausgewählte Bewerber auf Produktivität zu prüfen, also Screening zu verwenden. Man kann sich also entweder auf das **Signal** der **Absolventen** von **Target-Universitäten** verlassen oder **Testanstrengungen** durchführen, die allerdings teuer sind, um die Wahrscheinlichkeit für das Finden leistungsfähiger Personen zu erhöhen (vgl. Stiglitz, 1975). Die wirtschaftliche Frage, die sich Unternehmen stellt, lautet also: Stelle ich Personen von Target-Universitäten ein, ohne sehr teuer weiter zu testen, oder teste ich mit hohem finanziellem Aufwand, um meine

Chancen zum Finden von guten Bewerbern zu erhöhen. Ob man sich auf die Signale von Target-Universitäten verlässt oder mit eigenen Tests behilft, hängt davon ab, welche Handlungsweise profitabler ist.

Insgesamt ist dies eine einfache Kostenüberlegung, die mit folgenden Annahmen durchgeführt werden kann: Es wird das Vorkommen guter (H) und schlechterer (L) Bewerber mit den Wahrscheinlichkeiten (p) und respektive ($1 - p$) an Target-Universitäten angenommen; die Qualität des Tests für Bewerber von Nicht-Target-Universitäten sei q und die Testkosten betragen $s > 0$. Es gilt: $0 < p < 1$ und $0 < q < 1$. Darüber hinaus betrage das Durchschnittsgehalt W und dementsprechend gilt annahmegemäß $H - W > 0$ und $L - W < 0$.

Unternehmen können (oder dürfen) demnach – aus welchen Gründen auch immer – hinsichtlich der Gehälter nicht differenzieren. Letzteres ist insofern von Bedeutung, als Unternehmen ansonsten die Gehälter dazu verwenden könnten, die Produktiveren von den weniger Produktiven zu trennen.

Formal lautet die Überlegung:

Der Unternehmensgewinn ohne Tests beträgt:

$$p(H - W) + (1 - p)(L - W) \quad (1)$$

Der Unternehmensgewinn mit Tests beträgt:

$$q(H - W) + (1 - q)(L - W) - s \quad (2)$$

Die Gewinndifferenz (2) – (1) lautet dann:

$$\Delta \text{ Gewinn} = (q - p)(H - L) - s$$

Die Folgerung daraus lautet, dass sich das Testen nur lohnt, wenn $q > p$, also die Wahrscheinlichkeit für das Finden des richtigen Kandidaten mittels Tests größer ist als die Wahrscheinlichkeit bei Zufallsauswahl, und $H > L$ ist (dies wird annahmegemäß vorausgesetzt). Beides sind notwendige, aber keine hinreichenden Bedingungen. Die hinreichende Bedingung lautet: $\Delta \text{ Gewinn} > 0 \rightarrow (q - p)(H - L) > s$, d.h., damit Unternehmen testen, muss der daraus zu erwartende Gewinn größer sein als die Testkosten. Daher gilt für den maximal gerade noch akzeptablen Screening-Aufwand: $s_{\max} = (q - p)(H - L)$, d.h., bei diesen Testkosten ist der Erwartungswert des Gewinns des Unternehmens für Testen und Zufallsauswahl gleich hoch.

Entscheidend für das Verhalten von Unternehmen ist also, wie sich (1) die Produktivitätsdifferenzen der Bewerber entwickeln, (2) welche Kosten bei diesen Tests entstehen, und (3) wie sich die Kosten verändern, wenn die Anzahl der Bewerber steigt. Dabei ist besonders darauf zu achten, welche Kosten entstehen oder wegfallen, wenn bestimmte Bewerbergruppen sehr preiswert Informationen (Signale) über sich (soziale Herkunft, Privatschulen etc.) enthüllen, die andere Bewerber nicht vorweisen können. Zudem ist zu klären, was hinsichtlich der Auswahl-situation geschieht, wenn sich die fachlichen Leistungen von Target- und anderen Universitäten im Erwartungswert annähern.

Die Zusammenhänge sollen anhand eines fiktiven Zahlenbeispiels erläutert werden, wobei Folgendes angenommen

wird: p ist die Wahrscheinlichkeit für hochproduktive Bewerber von Target-Universitäten, die Hochleistungsproduktivität beträgt $H = 150$, die niedrigere Produktivität $L = 50$ und das durchschnittliche Gehalt $W = 100$. Die Qualität des Screenings ist $q = 0,8$, und die Kosten des Screenings, das jeweils für Nicht-Target-Universitäten erforderlich ist, betragen $s_{nt} = 15$.

Die Signal- bzw. Screening-Betrachtung erlaubt es also Unternehmen, die Jobs anzubieten haben, auf die sich sehr viele bewerben, mehr oder weniger kostengünstig Informationen hinsichtlich der Produktivität der Bewerber zu erhalten. Ob sie dabei auf verlässliche Signale der Bewerber zurückgreifen (können) oder eigene Tests (Screening) verwenden müssen, folgt einem Kostenkalkül; dies ist unabhängig von persönlichen Präferenzen für Bewerber unterschiedlicher Universitäten oder unterschiedlicher sozialer Gruppen.

Der erste Fall, dass die Wahrscheinlichkeit für das Finden hochproduktiver Personen an Target-Universitäten lediglich 20 % beträgt, zeigt, dass mit einem Screening eine hohe Gewinndifferenz (+ 45) erreichbar ist. Das bedeutet, dass es sich lohnt, in das Screening zu investieren.

Geht man aber davon aus, dass die Target-Universitäten es schon mit einer Zufallsauswahl ermöglichen, gute Personen auszuwählen, beispielsweise mit einer Wahrscheinlichkeit von 65 %, und geht zugleich kontrafaktisch davon aus, dass durch Hereinnahme von Nicht-Target Universitäten mit Screening die Wahrscheinlichkeit gutes Personal zu finden, 80 % beträgt, so sinkt die Gewinndifferenz auf null. Anders ausgedrückt, die (kontrafaktisch) als höher angenommene **Qualität der Nicht-Target-Universitäten** wird durch die **zusätzlich erforderlichen Screening-Kosten** gerade kompensiert.

Erhöht man die über Zufallsauswahl erreichbare Auswahlqualität an Target-Universitäten auf 80 %, dann beträgt die Gewinndifferenz zu ihren Gunsten – trotz gleicher Nach-Screening-Qualität der Nicht-Target-Universitäten – genau die Screening-Kosten von 15.

Was geschieht nun, wenn eine Regierung, die diese Zusammenhänge kennt, die Unternehmen aus Diversitätsgründen dazu zwingt, 50 % der Einstellenden aus Nicht-Target Universitäten (mit $q(H) = 70$ %) und 50 % aus Target-Universitäten ($p(H) = 70$ %) auszuwählen? Es ergeben sich folgende Resultate für Auswahlkosten von $s_{nt} = 15$:

Gewinnanteil Target-Universitäten =

$$0,5 \cdot [0,7 \cdot (150 - 100) - 0,3 \cdot (100 - 50)] = 20/2 = 10$$

Gewinnanteil Nicht-Target-Universitäten =

$$0,5 \cdot [0,7 \cdot (150 - 100) - 0,3 \cdot (100 - 50) - 15] = 5/2 = 2,5$$

Es hätte sich also trotz der mittels Screenings erreichten ausgeglichenen Leistungsqualität der Bewerber aus den Nicht-Target-Universitäten gegenüber einer vollständigen Besetzung der Positionen bei Zufallsauswahl mit Bewerbern

aus Target-Universitäten eine Gewinnverringerung von $20 - \text{also } 0,7 \cdot (150 - 100) - 0,3 \cdot (100 - 50)$ – auf 12,5 (= $10 + 2,5$) ergeben. Dieser Effekt liegt darin, dass Screening etwas kostet. Demgegenüber ist die Auswahl von Target-Universitätsabsolventen denkbar preiswert, insbesondere weil darüber hinaus die sekundären kommunikativen und sozialen Fähigkeiten (neben und über das Geld hinaus) sowohl für das Erreichen einer Target-Universität als auch für die Unternehmen bei Führungspositionen von Bedeutung sind. Bei den anderen Absolventen muss man bereits bei der Suche nach fachlich hoch Qualifizierten Screening einsetzen, um ähnliche Ergebnisse hinsichtlich der fachlichen Fähigkeiten zu gewinnen. Von daher ist **statistische Bevorzugung von Absolventen der Target-Universitäten** aus Unternehmenssicht profitabel.

Im Folgenden wird dazu ein Beispiel zur Personalauswahl im Investmentbanking in UK präsentiert.

3. Exklusive soziale Rekrutierung: Investmentbanking in Großbritannien (UK)

Das Investmentbanking in UK ist, wie diese Branche weltweit, mittlerweile hoch kompetitiv, dynamisch und global orientiert. Ohne weitere Kenntnisse der Verhältnisse würde man also denken, dass sich die einstellenden Investmentbanken bei ihrer Personalsuche sehr breit aufstellen, um viele gute Bewerber mit unterschiedlicher sozialer Herkunft, unterschiedlichen absolvierten Ausbildungsgängen, sowie evtl. unterschiedlichen kulturellen Hintergründen einzustellen. Damit könnten nach dieser Idee optimal zusammengestellte **diverse Teams** die **Unternehmensperformance** verbessern hinsichtlich Entscheidungsfindung, größerer Kreativität, Innovationen und der Fähigkeit, neue Kundengruppen zu erreichen (vgl. *Carson et al.*, 2004).

Die Realität der Rekrutierung sieht anders aus. Die Investmentbanken konzentrieren sich auf eine **exklusive, homogene Rekrutierung**, die sich auf Target-Universitäten verlässt, die wiederum am Ende eines Selektionspfades stehen, der nachfolgend kurz skizziert wird. Für die Top-Banken in London sind die Target-Universitäten die *London School of Economics (LSE)*, *Oxford University*, *Cambridge University*, *Imperial College*, *University of Warwick* und *University College London*. Entscheidend für die Target-Universitäten ist darüber hinaus noch, dass **fünf Fächer** (in Klammern die Anteile bei den Investmentbankern) **dominieren**: VWL (21 %), Management (15 %), Mathematik (9 %), Informatik (5 %) und Ingenieurwissenschaften (5 %) (vgl. *Boston Consulting Group*, 2014, S. 11). 43 % der Absolventen von Nicht-Elite Universitäten, die im Finanzsektor arbeiten, haben die zwei meistgewählten Fächer studiert, im Vergleich zu nur 27 % der *Oxford-* und *Cambridge-*Absolventen im Sektor (vgl. *Boston Consulting Group*, 2014,

S. 11). Das bedeutet, dass sich interessanterweise Studierende von Nicht-Target-Universitäten bei den Fächern an die Target-Universitäten anpassen, ja sogar in der Fokussierung noch darüber hinausgehen, vermutlich weil ihnen andere Anpassungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen.

Betrachtet man das Personalauswahlverfahren, dann zerfällt es im Wesentlichen in zwei Teile. Im formellen Teil spielen die absolvierten Fächer eine Rolle. 50 % der Angestellten mit Universitätsabschluss im gesamten Finanzsektor haben eines der oben genannten fünf Fächer studiert. Der informelle Teil schließt sich daran an, wenn die erste Stufe bestanden ist. Er reflektiert vermutlich die soziale Herkunft sehr viel stärker als andere Einflussfaktoren.

Geht man nun auf die vorgelagerten Selektionsstufen, die absolviert werden mussten, um überhaupt an eine Target-Universität zu gelangen, dann hat man einen klaren Pfad vor sich. Vor den Target-Universitäten werden relevante Fächer in den A-Levels (Mathe etc.) vorausgesetzt, die zum Teil wieder auf selektiven (Privat-) Schulen absolviert wurden. Und wiederum für diese Schulaufnahme war ein sozialer Hintergrund entscheidend, bei dem Bildung und das Geld der Eltern eine sehr große Rolle spielten. Das zeigt sich wieder in den Anteilen von Investmentbankern mit Privatschulerziehung (51 %) im Vergleich zur Grundgesamtheit aller Absolventen von Schulen (82 % besuchen staatliche Schulen). Interessanterweise ist im Jahr 2014 der **Anteil von privat-beschulten Investmentbankern** unter 45 Jahren mit 72 % noch höher als der Gesamtanteil bei Investmentbankern mit 51 %. Auch wenn nicht auszumachen ist, wie hoch der Anteil, gestaffelt nach der sozialen Herkunft hinsichtlich der Absolvierung dieser einzelnen Selektionsstufen, tatsächlich ist, so könnte der unlautere Einsatz finanzieller und anderer Mittel zur Aufnahme an Target-Universitäten (vgl. *Arcidiacono et al.*, 2022) als Indiz dafür angesehen werden, dass die soziale Herkunft eine große Rolle spielt. Darüber hinaus kann die **schulische Selektivität nach sozialer Herkunft** mittlerweile als nachgewiesen angesehen werden (vgl. *American Psychological Association*, 2022).

Nach der Absolvierung des ersten Teils des Aufnahmeverfahrens beginnt ein informellerer Teil, der in eine finale Personalentscheidung mündet. Dieser informelle Teil überprüft vor allen Dingen den Fit zwischen den potenziellen neuen Investmentbankern und dem Unternehmen. Dieser Fit hängt sehr stark daran, welchen Match es beim sozialen Hintergrund gibt. Der Hinweis soll an dieser Stelle dafür ausreichen, dass sich Bewerber und Einstellende, die sich am Tisch gegenüber sitzen, allein schon wegen gemeinsamer sozialer Herkunft aus Privatschulen und Target-Universitäten gut verstehen sollten.

Die Konzentration der Personalauswahl auf eine sehr kleine Gruppe von Universitäten erlaubt den Investmentbanken eine **kostengünstige Auswahl** von **Absolventen**. Der in den theoretischen Überlegungen angestellte Kostenvergleich lässt sich real einfach veranschaulichen. Liefen die Bewerbungen aus allen Universitäten zu, dann müssten die sehr großen Bewerberzahlen mit entsprechend umfangreichen Informationen geprüft und getestet werden. Größere Einladungsrunden wären erforderlich, um Unterschiede herauszufinden. Dies wäre sehr teuer. Das tatsächliche Vorgehen könnte man vereinfacht beschreiben als (s.o.): „Gleiche Herkunft sucht gleiche Herkunft“, wobei man sicherstellen muss, dass diese Herkunft zumindest in erkennbare Leistungen mit guten Zeugnissen von Target-Universitäten in den relevanten Fächern gemündet ist. Die Kostenüberlegung lässt sich weitertreiben mit der Frage: Warum sieht man sich nicht weiter nach anderen, vielleicht aufstrebenden, Universitäten um? Die Antwort: „[...] if they were to look at the Birminghams, Manchesters, Glasgows, Edinburghs [...] there'll be smatterings of very good people in all those places [...] an HR department [...] would say they [are] much more difficult to unearth, the kind of jewels or whatever“ (*Social Mobility Commission*, 2016, S. 106).

Zusammenfassend kann man für die erfolgreichen Bewerber bei Investmentbanken als empirisch zu testende Hypothese folgenden Selektionsstufenpfad postulieren:

Sozialer Hintergrund → **Selektive Schulen** → **Relevante A-Level Fächer** → **Target-Universitäten** → **Studienfächer** → **Investment Banking**.

Anders formuliert, wer bestimmte Fächer an einer Target-Universität mit guten Noten absolviert, hat schon sehr viele Signale produziert und viele Tests mit Erfolg durchlaufen. Allein die Möglichkeit, diesen Pfad erfolgreich zu beschreiten, die wiederkehrenden Selektionen zu bestehen und damit prinzipiell Zugang zum Investmentbanking zu erhalten, hängt positiv mit einer hohen sozialen Herkunft zusammen. Auf diesem Pfad wurden von vielen vorgelagerten Akteuren Selektionsentscheidungen getroffen, mithin wurden für die bewertende Investmentbank **kostenlos viele Informationen** über die Bewerber aus Target-Universitäten produziert. Das gilt nicht oder nicht in gleichem Maß für Nicht-Target-Universitäten.

4. Dialektik von Universitätsexpansion und Skill-Paradoxon

Mittels eines einfachen Beispiels wurde schon gezeigt, dass sich trotz hoher Treffsicherheit der Auswahlverfahren unter den Bewerbern von Nicht-Target-Universitäten **Gewinnminderungen** infolge eines **teuren Bewerber-Screenings** ergeben können. In diesem Fall wird die Qualitätssicherung hinsichtlich der zu berücksichtigenden Bewerbungen von

Absolventen der Nicht-Target-Universitäten zu teuer erkaufte.

Dagegen müssen bei Absolventen von Target-Universitäten keine Screenings vorgenommen werden, solange ihre Durchschnittsproduktivität hoch ist. Das Qualitätssignal dieser Universitäten macht die Bewerberauswahl preiswert. Die Frage nach den mit der sozialen Herkunft verknüpften Fähigkeiten im Verhaltens- und kommunikativen Bereich, die innerhalb eines Unternehmens von großer Bedeutung sind, ist längst mit Privatschulbesuch und Studium an Target-Universitäten beantwortet. Bei anderen Absolventen muss man mit hohem Aufwand nach Informationen schürfen, um ähnliche Erkenntnisse zu gewinnen. Von daher ist die **(statistische) Präferenz für Target-Universitäten** aus Unternehmenssicht tendenziell profitabler als die Suche bei Nicht-Target-Universitäten.

Die Expansion bei den Nicht-Target-Universitäten wurde u.a. mit einer Öffnung hin zu den Arbeitsmärkten begründet. **Employability** wurde zum Schlagwort und sollte signalisieren, dass Absolventen mit den erworbenen Fähigkeiten tatsächlich einen Job finden und reüssieren können. Allerdings stößt diese rein an Fähigkeiten orientierte Strategie dann an ihre Grenzen, wenn weitere Einfluss- oder Auswahlfaktoren für Karrieren eine Rolle spielen oder spielen müssen. Wir haben schon weiter oben gesehen, welche Konsequenzen die Screening Kosten bei Nicht-Target-Universitäten für die Bewerber haben. Diese Kostenlogik erzwingt eine effiziente Selektion von Bewerbern. Damit ist zwangsläufig verbunden, dass eine höhere Anzahl von Bewerbern genügend Varianz, mithin messbare Unterschiede, bei den fachlichen und den übrigen Kriterien aufweisen muss. Ansonsten wären keine Unterschiede und damit keine Rangfolgen zwischen Bewerbern zu finden, mithin kein Vergleich hinsichtlich der Qualität der Bewerber für das Unternehmen möglich. Eine geringe Varianz der Leistungsfähigkeit bei Nicht-Target-Universitäten geht einher mit durchschnittlichen Leistungen (der Erwartungswert der Leistungen), die niedriger sind als bei Target-Universitäten. Dies macht es umso kostspieliger, die in fachlicher und sozial-kommunikativer Hinsicht besten Absolventen mittels Screenings zu finden.

Die zugrundeliegende Auswahl- und Kosten-Logik folgt dem **Skill-Paradoxon**. Man stelle sich dazu vor, dass sich die Varianz der Erfolge einer Person – in Beruf, Sport etc. – in Erwartungswert und Varianzen von Fähigkeiten bei den relevanten Faktoren, wie z.B. sozialer Herkunft, zerlegen lässt. Das ergibt dann für die Erwartungswerte, E , und die Varianz, Var , der Erfolge (wobei der Einfachheit halber Erfolg aus der Summe von Fähigkeiten und Herkunft resultiert):

$E(\text{Erfolg}) = E(\text{Fähigkeiten} + \text{Herkunft})$ und:

$Var(\text{Erfolg}) = Var(\text{Fähigkeiten} + \text{Herkunft}) =$

$Var(\text{Fähigkeiten}) + Var(\text{Herkunft}) + 2Cov(\text{Fähigkeiten}, \text{Herkunft})$,

wobei Cov die Kovarianz zwischen Fähigkeiten und Herkunft bezeichnet.

Angenommen, die fachbezogenen Leistungen der Absolventen von Nicht-Target-Universitäten steigen an und gleichzeitig sinkt die Varianz der Leistungen. Dann sinkt, bezogen auf die Leistungen der Absolventen, der Abstand zwischen Target- und Nicht-Target-Universitäten. Werden die fachlichen Unterschiede zwischen den Universitäten sehr klein und sinkt auch noch die Varianz der fachlichen Leistungen, dann wird der **berufliche Karriereerfolg** zu großen Anteilen von den anderen Faktoren abhängen, wobei Herkunft und die Kovarianz von Fähigkeiten und Herkunft starkes Gewicht erhalten. Wie die obige Zerlegung der Varianz des Erfolgs symbolisiert, wird es insbesondere die Kovarianz von Herkunft und Fähigkeiten sein, die entscheidende Bedeutung erlangt. Diese **Kovarianz** wird ein **positives Vorzeichen** haben, weil das Schulsystem diese herkunftsspezifische positive Kovarianz aufrechterhält oder möglicherweise sogar noch verstärkt. Mithin gilt unter diesen Bedingungen als Hypothese das Paradox der Bildungsexpansion: Je besser Personen aus unterschiedlichen Universitäten ausgebildet werden (der Erwartungswert der Fähigkeiten steigt) und je geringer die Varianz der Fähigkeiten wird, desto stärker wird dann der **Fokus** bei der Bewerberauswahl wegen der damit verbundenen **Screening-Kosten** auf die **soziale Herkunft** gelegt werden. Der Vorteil der Target-Universitäten besteht daher darin, dass sie die positive Kovarianz von Fähigkeiten und Herkunft sowie die Herkunft selbst als Selektionskriterium anwenden können. Damit signalisieren sie den Unternehmen, dass ihre Absolventen in doppelter Hinsicht gut qualifiziert sind. Dieses

Signal der Target-Universitäten ist für die dort Studierenden sehr teuer – und garantiert damit Qualität mittels sehr hoher Selektivität und Exklusivität. Sollten sich unsere Überlegungen als richtig erweisen, dann wird sich zukünftig eine Tendenz zu größerer sozialer Selektivität – auch in Deutschland (s. *Hartmann*, 2020, S. 363) – ergeben.

Literatur

- American Psychological Association* (Hrsg.), Factsheet Education and Socioeconomic Status, Online, URL: <https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/factsheet-education.pdf> (Abrufdatum: 04.11.2022).
- Arcidiacono, P., Kinsler, J., Ransom, T.*, Legacy and athlete preferences at Harvard, in: *Journal of Labor Economics*, 40. Jg. (2022), Nr. 1, S. 133–156.
- Arrow, K. J.*, Higher education as a filter, in: *Journal of Public Economics*, 2. Jg. (1973), Nr. 3, S. 193–216.
- Boston Consulting Group* (Hrsg.), Pathways to Banking: Improving Access for Students from Non-Privileged Backgrounds, Research by The Boston Consulting Group for the Sutton Trust, London 2014.
- Carson, C.M., Mosley, D.C., Boyar, S.L.*, Performance gains through diverse top management teams, in: *Team Performance Management: An International Journal*, 10. Jg. (2004), Nr. 5–6, S. 121–126.
- FDP*, Online, URL: <https://www.fdp.de/position/bildung> (Abrufdatum: 04.11.2022).
- Hartmann, M.*, Nichts Neues an der Spitze der Großunternehmen!? Die deutsche Wirtschaftselite zwischen 1970 und 2020, in: *Berliner Journal für Soziologie*, 30. Jg. (2020), S. 347–368.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., Christin, A.*, Algorithms at work: The new contested terrain of control, in: *Academy of Management Annals*, 14. Jg. (2020), Nr. 1, S. 366–410.
- Social Mobility Commission* (Hrsg.), Socio-Economic Diversity in Life Sciences and Investment Banking, London 2002.
- Spence, M.*, Job market signaling, in: *Quarterly Journal of Economics*, 87. Jg. (1973), Nr. 3, S. 355–374.
- Stiglitz, J. E.*, The theory of ‘screening’, education, and the distribution of income, in: *American Economic Review*, 65. Jg. (1975), Nr. 3, S. 283–300.