

Lisa Zastrow

Mehrsprachigkeit als Ressource beim Übergang von der Schule zum Beruf

Eine explorative Analyse von Stellenanzeigen hinsichtlich des Gebrauchswerts
von Sprachkenntnissen im Türkischen und Russischen



Heft 242

Lisa Zastrow

Mehrsprachigkeit als Ressource beim Übergang von der Schule zum Beruf

Eine explorative Analyse von Stellenanzeigen hinsichtlich des
Gebrauchswerts von Sprachkenntnissen im Türkischen und Russischen

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Impressum

Zitiervorschlag:

Zastrow, Lisa: Mehrsprachigkeit als Ressource beim Übergang von der Schule zum Beruf. Eine explorative Analyse von Stellenanzeigen hinsichtlich des Gebrauchswerts von Sprachkenntnissen im Türkischen und Russischen. Bonn 2022

1. Auflage 2022

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –

Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.



ISBN 978-3-8474-2897-8 (Print)

ISBN 978-3-96208-356-4 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1024-2

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

Vorwort

Aktuelle Studien zeigen, dass im Beruf neben Deutsch auch andere Sprachen benötigt werden. Der Bedarf ist in den letzten knapp 20 Jahren sogar kontinuierlich gestiegen. Wenig überraschend ist, dass Englisch die Sprache ist, die am häufigsten verwendet wird. Weniger bekannt ist dagegen, dass im beruflichen Kontext über Englisch hinaus eine Vielzahl anderer Sprachen eingesetzt wird. Dies ist im internationalen Handel so, beispielsweise um neue Märkte zu erschließen, Kontakte zu Kundinnen und Kunden in aller Welt in ihrer Muttersprache zu pflegen und Speditionsdienstleistungen über Ländergrenzen hinweg zu koordinieren. Das ist jedoch auch innerhalb Deutschlands der Fall, beispielsweise wenn internationale Gäste in Hotels und Gastronomie in ihrer Herkunftssprache bedient werden oder wenn in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten die deutsche Sprache noch nicht in einem Maße beherrschen, wie es nötig ist, um mit Ärztinnen und Ärzten über gesundheitliche Probleme zu sprechen oder sich vor Operationen gut zu informieren und um Fragen in pädagogischen Einrichtungen zum schulischen Unterricht und der Betreuung in Kindertagesstätten sowie in der Verwaltung zu klären.

Im Beruf finden sowohl Sprachen Anwendung, die in der Schule oder in Einrichtungen der Erwachsenenbildung als Fremdsprache erlernt wurden, als auch Sprachen, die Personen migrationsbedingt erworben haben: weil sie in einem anderen Land aufgewachsen sind oder in ihrer Familie in Deutschland eine andere Sprache als Deutsch gelernt haben und im Alltag sprechen. Der Bedarf an Sprachen außer Deutsch im Beruf im Allgemeinen und die Verwendung von Migrationssprachen im Besonderen sind Themen, die im BIBB seit vielen Jahren bearbeitet werden, vor allem aus der Perspektive der Qualifikationsentwicklungen am Arbeitsmarkt (Arbeitsbereich 1.2) und der Kompetenzentwicklung (Arbeitsbereich 1.4).

In dieser Masterarbeit wurde explorativ untersucht, ob beim Übergang von der Schule in den Beruf die auch herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen Russisch und Türkisch in Stellenanzeigen für Ausbildungsstellen nachgefragt werden und Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund mit entsprechenden Sprachkenntnissen einen Vorteil bei der Bewerbung um diese Stellen haben. Die Analyse konzentriert sich auf die zwei Berufsbereiche Unternehmensorganisation, Recht und Verwaltung sowie Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung. Es wurden regionale Aspekte, betriebliche Verwendungssituationen und die Relevanz der Sprachkenntnisse für die Stelle einbezogen sowie Bezeichnungspraxen beleuchtet. Über sprachliche Aspekte hinaus wurden die Stellenanzeigen auch im Hinblick auf interkulturelle Kompetenzen und außersprachliche Einstellungsvoraussetzungen analysiert. Durch die Untersuchung wurden neue Erkenntnisse zu migrationsbedingter Mehrsprachigkeit im Beruf gewonnen.

Die Grundlage der Untersuchung bilden Stellenanzeigen für Ausbildungsstellen, die die Zeichenketten „russisch“ oder „türkisch“ enthalten. Diese wurden einem Korpus entnommen, der sich aus Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit zusammensetzt (BA). Die BA übermittelt jährlich zum 15. Oktober einen Auszug der bei ihnen gemeldeten Stellen an das Bundesinstitut für Berufsbildung. Da dieser Korpus strengen Auflagen hinsichtlich des Datenschutzes unterliegt, hielt sich Lisa Zastrow, die an der Universität Hamburg studierte, während der Arbeit mit den Daten als Gastwissenschaftlerin am BIBB auf.

Anke Settlemeyer und Stefan Winnige

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis	7
Einleitung	9
1. Theoretische Grundlagen.	11
1.1 Forschungsstand	12
1.2 Soziodemografische Daten	16
1.3 Thematische Relevanz	19
2. Forschungsdesign	20
2.1 Das Forschungsthema.	20
2.2 Charakteristik des Datensatzes.	22
2.3 Methodisches Vorgehen	24
3. Auswertung.	25
3.1 Rahmenbedingungen.	25
3.1.1 Die Berufe.	26
3.1.2 Einsatzorte	30
3.2 Sprachbezogene Einstellungsvoraussetzungen	34
3.2.1 Sprachanforderungen	35
3.2.2 Sprachbezogene Aufgabenfelder	40
3.2.3 Deutsch- und Englischkenntnisse	42
3.2.4 Interkulturelle Kompetenzen	43
3.3 Außersprachliche Einstellungsvoraussetzungen	44
3.3.1 Schulbezogene Einstellungsbedingungen	44
3.3.2 Weitere Einstellungskriterien.	47
3.4 Sonstige Beobachtungen	48
3.5 Sprachliche und textsortenspezifische Besonderheiten	51
4. Schluss	53
4.1 Zusammenfassung	53
4.2 Ausblick und Implikationen	57
Literaturverzeichnis	59
Anhang	66
Anhang A: Code-Buch.	66
Anhang B: Relevanz von Schulabschlüssen	70
Abstract	71

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Nennungen der Begriffe <i>türkisch</i> und <i>russisch</i> in Stellenanzeigen	22
Tabelle 2: Verteilung der Ausbildungsberufe des Berufsbereichs <i>Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</i>	27
Tabelle 3: Verteilung der Ausbildungsberufe des Berufsbereichs <i>Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</i>	27
Tabelle 4: Verteilung der zu besetzenden Stellen des Berufsbereichs <i>Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung</i>	28
Tabelle 5: Verteilung der zu besetzenden Stellen des Berufsbereichs <i>Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung</i>	28
Tabelle 6: Verteilung der ermittelten Einsatzorte nach Stadt- und Gemeindetypen des BBSR.	31
Tabelle 7: Verteilung der Stellenanzeigen nach Sprache und Berufsbereich	35
Tabelle 8: Quantitative Verteilung der Stellenanzeigen, bei denen die Sprachqualifikation <i>zwingend notwendig</i> ist, nach Sprache und Konkretisierung der erforderlichen Sprachkenntnisse	37
Tabelle 9: Quantitative Verteilung der Stellenanzeigen, bei denen die Sprachqualifikation <i>wünschenswert</i> ist, nach Sprache und Konkretisierung der erforderlichen Sprachkenntnisse	37
Tabelle 10: Verteilung der geforderten Abschlussarten nach Berufsbereich und mit und ohne Sprachanforderung	70
Abbildung 1: Geografische Verteilung der Einsatzorte der zu besetzenden Stellen.	32

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bachelor
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAMF-FZ	Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des BAMF
BAP	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BiB	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
ETB	(BIBB/BAuA-)Erwerbstätigenbefragung
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
KldB	Klassifizierung der Berufe 2010
MEZ	Mehrsprachigkeitsentwicklung im Zeitverlauf
NEPS	Nationales Bildungspanel

Einleitung

„Vielfalt ist ein gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Erfolgsfaktor.“

(DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION 2019, S. 37)

Im 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration spricht die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung von den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Potenzialen der Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund. In diesem Zusammenhang fällt die einleitend zitierte These (vgl. DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION 2019, S. 37). Die Aussage im Lagebericht bezieht sich im Speziellen auf Zugewanderte und zielt in erster Linie auf die mitgebrachten Sprachen ab, die im Zuwanderungsland Deutschland kaum unterrichtet beziehungsweise erlernt werden, aber für den „modernen, globalen Wert“ von hoher Relevanz seien. Darüber hinaus wird auf die „interkulturelle Sensibilität“ referiert, die „in vielen Verhandlungssituationen helfen und insbesondere beim Aufbau von Kontakten und Handlungsbeziehungen auf internationalen Märkten erheblich zur Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen und Unternehmen beitragen“ könne (ebd., S. 37).

Den Ausführungen der Integrationsbeauftragten entsprechend sollte man meinen, dass sich herkunftsbedingte Sprachkenntnisse und Mehrsprachigkeit also auch auf individueller Ebene, auf berufliche Positionen sowie auf den Erfolg bei der Ausbildungssuche positiv auswirken. Entgegen dieser Annahme wurde jedoch bereits vielfach festgestellt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in Deutschland beim Übergang von der Schule zum Beruf besondere Schwierigkeiten haben. Die Abbruchquoten sowohl in allgemeinbildenden Schulen als auch in der Berufsausbildung beispielsweise sind im Durchschnitt um den Faktor vier erhöht im Vergleich zu Schüler/-innen ohne Migrationshintergrund (vgl. ROCHE 2018, S. 57). Die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Berufsausbildungsplätzen und am Arbeitsmarkt allgemein steige den Ausführungen der Integrationsbeauftragten zufolge zwar an, jedoch bleibe es für sie weiterhin schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, als es bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund der Fall sei (vgl. DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION 2019, S. 169f). Festgehalten werden muss also, dass Menschen mit Migrationshintergrund (noch) nicht gleichermaßen am Berufsausbildungs- und Arbeitsmarkt beteiligt sind wie Menschen ohne Migrationshintergrund, obwohl ihre Mehrsprachigkeit und potenziell damit einhergehende Kompetenzen ein besonderes und nutzbares Potenzial für Gesellschaft und Wirtschaft darstellen.

Mit Mehrsprachigkeit als einer nachgefragten Fähigkeit im Berufsfeld hat sich die hier geplante Untersuchung beschäftigt. Im Speziellen geht es um (herkunftsbedingte) Türkisch- und Russischkenntnisse beim Übergang von der Schule zum Beruf. Das Vorhaben war, Stellenanzeigen, die Kenntnisse in den Sprachen Türkisch und/oder Russisch als Einstellungsvoraussetzung nennen, explorativ zu erörtern. Die Untersuchung beschränkte sich auf die Ausbildungsstellen der zwei Berufsbereiche¹ Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sowie Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung. Ziel der Untersuchung war

1 Die Berufsbereiche orientieren sich an der Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit (UHLY/KROLL 2020, S. 5f), die der Organisation der Stellenanzeigen des verwendeten Datensatzes zugrunde liegt. Bei den ausgewählten Berufsbereichen handelt es sich um die Bereiche 7 und 8 der KldB 2010.

es, einen Eindruck davon zu bekommen, wie sich die Stellen der genannten Berufsbereiche, für die explizit nach den entsprechenden Sprachkenntnissen gefragt wird, konkret gestalten. Primär in den Blick genommen wurden die vorzufindende Berufsauswahl sowie die Einsatzorte und im Besonderen die sprachlichen, aber auch außersprachlichen Einstellungsvoraussetzungen. Da es sich um eine explorative Analyse handelte, wurden datengeleitet jedoch auch weitere interessante Aspekte untersucht. Ein zentrales Erkenntnisinteresse der Untersuchung bestand darin, Hinweise auf den Stellenwert der Sprachen Türkisch und Russisch für die ausgewählten Berufsbereiche anhand der ausgewählten Stellenanzeigen zu erhalten.

Für das Untersuchungsvorhaben wird in einem ersten Schritt auf den aktuellen Forschungsstand der Thematik und den theoretischen Rahmen der Arbeit eingegangen. Diesbezüglich wird die geringere Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule zum Beruf und am Arbeitsmarkt sowie die Frage nach den Ursachen aufgegriffen. Darüber hinaus werden Forschungsergebnisse hinsichtlich des beruflichen Einsatzes herkunftsbedingter Mehrsprachigkeit zusammengefasst, um schließlich auf die Potenziale herkunftsbedingter Mehrsprachigkeit hinzuweisen. Den Forschungsstand abschließend wird auf die aktuellen Forschungsdesiderata des Untersuchungsgegenstandes verwiesen. Unterdies wird auch das vorliegende Forschungsthema, die Analyse von Stellenanzeigen im Hinblick auf die Nachfrage nach (herkunftsbedingten) Sprachkenntnissen, verortet, und es wird auf thematisch verwandte Untersuchungen referiert.

Das Kapitel ergänzend wird anschließend eine Auswahl relevanter soziodemografischer Daten hinzugezogen, um die dargestellten Forschungsergebnisse zu untermauern. Ein besonderes Augenmerk liegt im Zuge dessen auf dem Übergangssektor des deutschen Berufsausbildungssystems.

Im darauffolgenden Kapitel wird das Forschungsdesign dargelegt. Diesen Abschnitt einleitend wird das Forschungsthema einschließlich des theoriebasiert formulierten Kategoriensystems detailliert erläutert. Anschließend wird der verwendete Datensatz charakterisiert und die Planung der Organisations- und Auswertungsschritte der Daten dargelegt.

Der folgende Teil legt die Auswertungsergebnisse dar. Die Skizzierung der Ergebnisse folgt systematisch der Gliederung des Kategoriensystems und wird im Zusammenhang mit möglichen Deutungsperspektiven und Ausblicken dargelegt, bevor die Untersuchung in einem resümierenden Schluss mündet.

1. Theoretische Grundlagen

In der vorliegenden Arbeit geht es primär um junge Erwachsene (im ausbildungsfähigen Alter) mit Türkisch- und Russischkenntnissen, die herkunftsbedingt² sind, obgleich in den zu analysierenden Stellenanzeigen natürlich nicht explizit nach herkunftsbedingten, sondern nach den entsprechenden Sprachkenntnissen allgemein gefragt wird. Von Relevanz sind sowohl die Herkunftsbedingtheit der Sprachkenntnisse als auch der Status des Migrationshintergrundes jedoch insofern, als dass in Deutschland die große Mehrheit die relevanten Sprachkenntnisse herkunftsbedingt erworben hat. Während Russisch zu den noch etwas häufiger vorkommenden Schulfremdsprachen gehört (vgl. MEHLHORN 2020b, S. 1292), stellt der Unterricht der türkischen Sprache in Deutschland die Ausnahme dar (vgl. MEHLHORN 2020a, S. 27). Zudem gibt es kaum verlässliche statistische Daten darüber, wie viele Menschen Türkisch und/oder Russisch als Fremdsprache³ erlernt haben beziehungsweise erlernen. Ebenso wenig gibt es umfangreiche Erhebungen zum Vorkommen und zum Kenntnisstand in den Herkunftssprachen in Deutschland. Zwar gibt der Mikrozensus nach Herkunftsländern ausdifferenziert Auskunft darüber, wie viele Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund haben. Jedoch sprechen nicht alle diese Menschen ihre Herkunftssprachen, geschweige denn auf den gleichen Niveaustufen (vgl. SETTELMAYER/WERNER 2016, S. 149). Es können nur näherungsweise Annahmen auf Basis einzelner Erhebungen gemacht werden. Insbesondere Zahlen in Bezug auf das herkunftsbedingte Sprachvermögen (im Türkischen und Russischen) speziell von Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter gibt es nicht (vgl. SETTELMAYER 2020, S. 252).⁴

Der Status des Migrationshintergrundes spielt also nur indirekt eine Rolle, kann jedoch nicht vernachlässigt werden, da ein Großteil derjenigen, die über die relevanten Sprachkenntnisse verfügen, einen Migrationshintergrund haben, obgleich die Personengruppen natürlich nicht identisch sind.

Demgemäß drehen sich die folgenden Ausführungen zum aktuellen Forschungsstand und die anschließend thematisierten ergänzenden soziodemografischen Daten um die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund und herkunftsbedingten mehrsprachigen Kenntnissen, bevor detaillierter auf das konkrete Untersuchungsvorhaben eingegangen wird.

Eine weitere Problematik ergibt sich dadurch, dass der Eigenschaft Migrationshintergrund in Wissenschaft und Politik unterschiedliche Definitionsmerkmale zugrunde liegen. Die folgende Arbeit orientiert sich an der Definition des Statistischen Bundesamtes, der zufolge eine Person einen Migrationshintergrund aufweist, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil

2 In der vorliegenden Abhandlung wird der Begriff *Herkunftssprache* verwendet. Der Terminus wird in Anlehnung an die Definition von Settelmeyer (2010) verstanden, die den Gegenstand wie folgt definiert: Bei Herkunftssprachen handelt es sich um „Sprachen, die Personen mit Migrationshintergrund neben der deutschen Sprache in ihrer Familie bzw. ethnischen Community bzw. aufgrund eigener Aufenthaltszeiten in einem anderen Land erlernt haben“ (S. 68 zit. nach STEFFAN/PÖTZL/RIEHL 2017, S. 60). Anders als zum Beispiel bei Mehlhorn (2020a, S. 23) spielen weitere Aspekte, zum Beispiel die Frage, mit welchem Alter die Herkunftssprecher/-innen in das Aufnahmeland gekommen sind, diesbezüglich in der vorliegenden Untersuchung keine Rolle.

3 Mit dem Begriff werden diejenigen Sprachen bezeichnet, die gesteuert oder bewusst erlernt werden, unterrichtlich oder autodidaktisch, in Abgrenzung zu Erst- und Zweit- beziehungsweise Umgebungssprachen, die ungesteuert erworben werden (vgl. ELSNER 2020, S. 40).

4 Grundsätzlich ist die Datenlage zu Herkunftssprachen beziehungsweise Herkunftssprecher/-innen allgemein nicht hinreichend und stellt ein Forschungsdesiderat dar (vgl. SETTELMAYER 2020, S. 255). Hinweise zur Ausprägung von Teilsprachkenntnissen in Herkunftssprachen können dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) entnommen werden (vgl. SETTELMAYER 2020, S. 253).

die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt (BAMF-FZ/BMI 2020, S. 157). Wird auf Daten oder Ausführungen referiert, denen eine andere Definition zugrunde liegt, wird auf die Abweichung hingewiesen.

1.1 Forschungsstand

Wie bereits aus der Einleitung hervorgeht, ist die geringere Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Berufsausbildung und am Arbeitsmarkt unstrittig. Schon Anfang des 21. Jahrhunderts wurde die geringere Teilhabe als Chancenungleichheit herausgestellt und die Abwendung von defizit- hin zu ressourcenorientierten Ansätzen gefordert (vgl. GRANATO 2003). Ungeachtet dessen wurden weiterhin zumeist potenzielle Diskrepanzen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund betont⁵ und vor allem fehlende oder nicht hinreichende Deutschkenntnisse der Betroffenen als Ursache für die konstatierte geringere Teilhabe thematisiert⁶ (vgl. LAUFER 2010, S. 77f). Entsprechend ist die Sprachförderung des Deutschen im Kontext der beruflichen Bildung, insbesondere die Förderung fachspezifischer Deutschkenntnisse sowie bildungssprachlicher Fähigkeiten allgemein, dominierend in der Forschung um Menschen mit Migrationshintergrund und Mehrsprachigkeit in Ausbildung und Beruf. Zu verzeichnen ist aber auch, dass die Forderung nach verbindenden Ansätzen, die sowohl die Sprachförderung des Deutschen als auch die Mehrsprachigkeit als integralen Bestandteil des Übergangs von der Schule zum Beruf erachten,⁷ und die Mehrsprachigkeit allgemein in diesem Zusammenhang stärker zu berücksichtigen, zunimmt. Auch die ressourcenorientierte Perspektive auf migrationsbedingt vorkommende Sprachen hinsichtlich wirtschaftlicher Potenziale wird nun zunehmend in der Forschung eingenommen. Grund hierfür ist wahrscheinlich, dass bereits festgestellt werden konnte, dass die geringeren Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Ausbildung nicht auf ihre Bildungsaspirationen oder Suchstrategien im Übergangsbereich und ebensowenig ausschließlich auf ihre schulischen Voraussetzungen zurückzuführen seien (vgl. BEICHT/GRANATO 2009, S. 26f).⁸ Vielmehr kann man davon ausgehen, dass sogenannte Marktsignale ausschlaggebend dafür sind, dass Menschen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen haben, unmittelbar nach dem Schulabgang einen Ausbildungsplatz zu finden (vgl. GRANATO/MÜNK/WEISS 2011, S. 23). Dies bedeutet, dass seitens ausbildender Betriebe neben leistungsbezogenen Kriterien andere Merkmale, nämlich gruppenspezifische Zuschreibungen, bei der Auswahl der Auszubildenden hinzugezogen werden (vgl. BEICHT/GRANATO 2009, S. 29). Entsprechend kann man davon ausgehen, dass nicht die tatsächlichen Voraussetzungen, die Bewerbende mit Migrationshintergrund mitbringen, sondern deren gesellschaftliche Anerkennung ausschlaggebend für ihren (Aus-)Bildungs- und Berufserfolg sind.⁹ So wurden die betrieblichen Auswahlprozesse zur Klärung der Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund hinsichtlich

5 Vielfach betrachtet wurden zum Beispiel mögliche individuelle und familiäre Verschiedenheiten im Hinblick auf Einstellungen und Verhaltensmuster. Konkret wurden zum Beispiel verschiedene Bildungspräferenzen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund als wahrscheinliche Ursache untersucht (vgl. GRANATO/MÜNK/WEISS 2011, S. 16).

6 Zum Beispiel ESSER (2006) und LAUFER (2010), die jedoch auch auf das ungenutzte Potenzial herkunftsbedingter Mehrsprachigkeit hinweist (S. 77f). Die unstrittig hohe Bedeutung der deutschen Sprache für Bildungserfolg soll damit keinesfalls infrage gestellt werden.

7 Beispielsweise bei DAASE (2012).

8 Ausdifferenzierte Ausführungen in Bezug auf die Ursachenforschung zur geringeren Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an Ausbildungsplätzen und dem Arbeitsmarkt allgemein finden sich beispielsweise in BEICHT/GEI (2015) und BEICHT/WALDEN (2019).

9 Das kulturelle Kapital (ressourcentheoretischer Ansatz nach Bourdieu) von Bildungsabschlüssen bei Menschen mit Migrationshintergrund wird z. B. von BEICHT/GRANATO (2009, S. 27) thematisiert.

des Zugangs zur dualen Berufsausbildung in der Forschung bereits in einigen Untersuchungen thematisiert (vgl. ENGGROBER/RÜTZEL 2014, S. 15). In anderen Forschungsarbeiten hingegen wurde stattdessen ein „vermeintlich mangelnder wirtschaftlicher und integrativer Nutzen von Mehrsprachigkeit“¹⁰ festgestellt (vgl. ROCHE 2018, S. 60), obgleich auch viele Untersuchungen zu dem Schluss kommen, dass der Einsatz von herkunftsbedingten Sprachkenntnissen sowie anderen herkunfts- und mehrsprachigkeitsbezogenen Fähigkeiten im beruflichen Kontext eher die Regel als die Ausnahme darstellt. Beispielsweise zeigt eine relativ aktuelle Befragung von Auszubildenden mit explizit deutsch-türkisch- und deutsch-russischsprachigen Kenntnissen, dass ihre Herkunftssprachen im Betrieb Anwendung finden (vgl. DÜNKEL u. a. 2018, S. 41).¹¹ Es gibt diesbezüglich spezifizierte Untersuchungen zu den verschiedensten Berufsgruppen. Auch für die relevanten Berufsbereiche dieser Analyse finden sich Untersuchungen dazu.

Im Rahmen einer qualitativen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Thematik des beruflichen Nutzens der interkulturellen Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund kam man beispielsweise zu dem Ergebnis, dass die befragten Medizinischen Fachangestellten mit Migrationshintergrund ihre herkunftssprachlichen Fähigkeiten und interkulturellen Kompetenzen zu einem großen Teil im Berufsalltag, nämlich im Kontakt mit Patienten und Patientinnen, einsetzen (müssen) (vgl. SETTELMAYER 2011, S. 151).

In einer Erhebung von 2009 wurde darüber hinaus festgestellt, dass die hohe Relevanz mehrsprachiger Kommunikation in Kindertagesstätten keine Seltenheit ist. Kenntnisse in weiteren Sprachen außer Deutsch sind vor allem im Hinblick auf die Kommunikation mit Eltern von Bedeutung. Die Sprachen Türkisch und Russisch stachen diesbezüglich besonders heraus – Türkisch wird zu 43 Prozent und Russisch zu 30 Prozent gesprochen (vgl. SETTELMAYER 2011, S. 153).

Auch die Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge von 2008 zur Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund kam zu dem Schluss, dass in den untersuchten Berufsfeldern ein Bedarf an Kommunikation in den herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen vorhanden sei. Grundlage für dieses Ergebnis bildeten ebenso Befragungen der entsprechenden Fachkräfte, die zu einem großen Teil berichteten, in ihrem Berufsalltag von ihren Herkunftssprachen Gebrauch zu machen (vgl. MEYER 2008, S. 49). Ein systematisch auftretender Bedarf an Kommunikation in den Herkunftssprachen von Migranten und Migrantinnen in beruflichen Kontexten besteht der Expertise nach insbesondere in der öffentlichen Verwaltung sowie in sozialen und medizinischen Einrichtungen und bestimmten gewerblichen Dienstleistungen (vgl. MEYER 2008, S. 9).

Aufschluss über den beruflichen Stellenwert von Sprachkenntnissen außer Deutsch,¹² ausdifferenziert nach Beruf, und seine Entwicklung im Zeitverlauf können außerdem die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen (ETB 2006; 2012; 2018) geben.¹³ Beispielsweise zeigte

10 Zum Beispiel ESSER (2006).

11 Auch folgende Forschungen kamen zu einem ähnlichen Ergebnis:

Vgl.: Untersuchung zum Einsatz interkultureller Kompetenz in medizinischen Berufen, Spedition, Logistikdienstleistungen, Einzel-, Groß- und Außenhandel in SETTELMAYER/DORAU/HÖRSCH (2006) und SETTELMAYER/HÖRSCH (2009).

Vgl.: SETTELMAYER (2010) analysiert, inwiefern Herkunftssprachen im beruflichen Kontext ein Gebrauchs- und ein Tauschwert zukommen.

12 Im Rahmen des Projektes wird der Terminus *Fremdsprachen* verwendet. Gemeint sind dabei jedoch nicht nur Sprachen, die in Abgrenzung zur Erst- und Zweitsprache gesteuert oder bewusst erlernt werden, entsprechend der dieser Arbeit zugrunde liegenden Definition, sondern es sind allgemein Sprachen außer Deutsch gemeint (So lautete die entsprechende Frage der ETB: „Benötigen Sie in Ihrer Tätigkeit Grund- oder Fachkenntnisse in Sprachen außer Deutsch?“) (HALL 2007, S. 49).

13 Relevante Publikationen der ETB sind zum Beispiel: HALL 2008, HALL 2013 und HALL 2021.

schon die ETB von 2006, dass damals sieben Prozent der Befragten neben Deutsch auch Russisch und vier Prozent der Befragten auch das Türkische im Berufskontext benötigen (vgl. HALL 2007, S. 49). Ein Vergleich der Ergebnisse der ETB zeigt überdies, dass Fremdsprachenkenntnisse im Beruf im Zeitverlauf mehr und mehr an Bedeutung gewinnen (vgl. HALL 2021, S. 37f). Leider fokussieren auch die BIBB/BAuA-ETB nur das Englische im Besonderen. So wurde z. B. nur bezogen auf das Englische erfragt, auf welcher Niveaustufe die Sprache beherrscht werden muss (vgl. HALL 2008, S. 220). Zu erwarten ist aber, dass auch der Bedarf an herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen im Zeitverlauf gestiegen ist.

Settelmeyer/Bremser/Lewalder (2017) fassen demgemäß zusammen, dass herkunfts-sprachliche Fähigkeiten im Berufskontext, entgegen des beispielsweise von Esser (2006) konstatierten mangelnden wirtschaftlichen Nutzens, durchaus zum Einsatz kommen, diese Sprachen also einen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gebrauchswert¹⁴ haben. Andererseits aber, so halten die Autoren und Autorinnen fest, könne in der Forschung kein Nachweis darüber erbracht werden, dass diesen Sprachen ein Tauschwert, im Sinne einer Anerkennung über Einzelsituationen hinaus, zukomme (vgl. SETTELMAYER/BREMSE/LEWALDER 2017, S. 136). Obgleich also die besonderen wirtschaftlichen Potenziale von Mehrsprachigkeit und anderen herkunftsbezogenen Kompetenzen nun zunehmend betont werden, scheinen sich herkunftsbedingte Sprachkenntnisse nur in wenigen Einzelfällen marktwert erhöhend auszuwirken (vgl. AMBROSCH-BAROUA/KROPP/MÜLLER-LANCÉ 2017, S. VII), während Fremdsprachen aufgrund ihres Prestiges eine Form des kulturellen Kapitals darstellen, das sich als gewinnbringend für die Sprecher/-innen herausstellen kann. So sind herkunftsbezogene Sprachkenntnisse noch immer nur sehr selten als berufliche Qualifikation offiziell anerkannt und bleiben bislang ohne gesetzliche Grundlage und tarifliche Achtung (vgl. SETTELMAYER 2010, S. 73).

Zu dem Schluss kommt auch Meyer (2008). Eine spezifische Förderung und die Organisation dieser sprachlichen Ressourcen beispielsweise durch das explizite Einstellen von Fachkräften mit den entsprechenden sprachlichen Kompetenzen sowie eine monetäre Honorierung der zusätzlichen Qualifikation stelle die Ausnahme dar. Vielmehr werde der Bedarf an Kommunikation in migrationsbedingten Sprachen in beruflichen Kontexten in der Regel ad hoc durch Fachkräfte mit den entsprechenden meist herkunftsbedingten Sprachkenntnissen oder *community interpreting*¹⁵ gedeckt (vgl. MEYER 2008, S. 19, 23, 26). Für Personen mit geringen Deutschkenntnissen sowie für Behörden und Beschäftigte des Gesundheits- und Sozialwesens mit Bedarf an bestimmten Sprachkenntnissen kommt diesen Personen mit ihren mehrsprachigen Repertoires und ihrer Brückenfunktion ein ungemeiner Wert zu (vgl. ebd. 2008, S. 23). Jedoch muss auch berücksichtigt werden, dass bei der unregelmäßigen und unkontrollierten Nutzung der herkunftssprachlichen Qualifikationen der entsprechenden Fachkräfte auch Probleme entstehen. Menschen mit migrationsbedingten Sprachkenntnissen verfügen nicht notwendigerweise über die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fachsprachenkenntnisse in der jeweiligen herkunftsbezogenen Sprache. Beispielsweise haben diskursanalytische Beobachtungen aus dem medizinischen Bereich bereits ergeben, dass z. B. durch den Einsatz von Ad-hoc-Dolmetschern und -Dolmetscherinnen¹⁶ Benachteiligungen von Patienten und Patien-

14 Das Begriffspaar Gebrauchswert – Tauschwert wird in Anlehnung an SETTELMAYER/BREMSE/LEWALDER (2017) verstanden.

15 *Community interpreting*: Es dolmetschen Eingewanderte für Eingewanderte bei Kontakt mit z. B. Behörden oder sozialen und medizinischen Einrichtungen (vgl. MEYER 2008, S. 26).

16 Noch wesentlich häufiger als medizinisches Fachpersonal werden Reinigungskräfte und Familienangehörige als Ad-hoc-Dolmetscher/-innen im medizinischen Bereich eingesetzt (vgl. BÜHRIG/MEYER 2009, S. 202), was die Problematik und die sich daraus ergebende dringende Handlungsnotwendigkeit hinsichtlich einer Reaktion auf den Bedarf an Kommunikation in den entsprechenden Sprachen verdeutlicht.

tinnen mit Migrationshintergrund entstehen (vgl. BÜHRIG/MEYER 2003; 2004 zit. nach MEYER 2008, S. 28). Dies unterstreicht für Meyer die Handlungsnotwendigkeit in Bezug auf die systematisierte und geregelte Integration der Herkunftssprachen von Migranten und Migrantinnen, vor allem in den öffentlichen Bereich sowie in soziale und medizinische Einrichtungen. Berücksichtigt man, dass die deutsche Sprache nicht für alle Menschen in Deutschland als hinreichendes Mittel der Kommunikation dient, ergibt sich diese Notwendigkeit schon allein aus den auf EU-Ebene geltenden rechtlichen Vereinbarungen, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und anderen nationalen Bestimmungen (vgl. MEYER 2008, S. 20).¹⁷

Während die Forschung bereits relativ breit aufgestellt darlegt, dass migrationsbedingte Sprachkenntnisse einen Gebrauchswert in beruflichen Kontexten erfahren, stellt die Frage nach einer eventuellen positiven Auswirkung migrationsbedingter Mehrsprachigkeit auf den individuellen Erfolg bei der Bewerberauswahl, berufliche Positionen und das Einkommen, wie angedeutet, jedoch noch ein Forschungsdesiderat dar. Untersuchungen hinsichtlich individueller beruflicher Vorteile durch Mehrsprachigkeit beziehen sich in der Regel eher auf die in Deutschland im schulischen Rahmen üblicherweise gelehrt beziehungsweise gelernten Fremdsprachen, mit Englisch an der Spitze, und den beruflichen Kontext internationaler Unternehmen. Insbesondere mögliche Effekte auf den Erfolg bei der Ausbildungssuche sind bislang kaum beleuchtet (vgl. SETTELMAYER/BREMSE/LEWALDER. 2017, S. 135).¹⁸ Auch wurden bislang diejenigen Betriebe, die bereits Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen beziehungsweise ausbilden, kaum untersucht.¹⁹ Ebenfalls kaum in der Forschung thematisiert wird die Frage, inwiefern Arbeitgeber den Bedarf und das Potenzial von Migrantsprachen erkannt haben und ob sich dieser Bedarf in den betrieblichen Rekrutierungspraktiken widerspiegelt.²⁰ Dieser Aspekt stellt ein Forschungsdesiderat dar, dessen Beleuchtung dazu verhelfen kann, die geringere Teilhabe von jungen Menschen mit Migrationshintergrund beim Berufseinstieg und am Arbeitsmarkt allgemein differenzierter zu klären (vgl. BEICHT/GRANATO 2009, S. 27). Insbesondere in Bezug auf den Einstieg in die Berufsausbildung ist die Forschungslandschaft nicht hinreichend aufgestellt.

In den Bereich der Forschung um Rekrutierungspraktiken von Ausbildungsbetrieben und Arbeitgebern allgemein kann auch die vorliegende Untersuchung verortet werden, da für die Erforschung des Stellenwerts migrationsbedingter Sprachkenntnisse beim Übergang von der Schule zum Beruf Stellenanzeigen auf die Nachfrage nach herkunftsbedingten Sprachkenntnissen analysiert wurden.

Diesen Untersuchungsaspekt aufgreifend analysierten Settelmeier/Bremser/Lewalder (2017) 182.367 Ausschreibungen für Berufsausbildungsstellen, die im Oktober 2011 von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen wurden, daraufhin, welche hauptsächlich herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen von Ausbildungsbetrieben als Einstellungsvoraussetzungen

17 Als Beispiel führt Meyer die ärztliche Aufklärungspflicht an, durch die es, in Fällen von Sprachbarrieren unmittelbar zur sprachbedingten individuellen Verletzung beruflicher Pflichten und somit zur Einschränkung persönlicher Rechte seitens der Patienten und Patientinnen kommen könne (vgl. MEYER 2008, S. 20).

18 Im Rahmen des Projektes MEZ (Mehrsprachigkeitsentwicklung im Zeitverlauf) beispielsweise wurde eine Teilgruppe der Teilnehmer/-innen zu verwandten Aspekten befragt (vgl. DÜNKEL u. a. 2018). Das Folgeprojekt MEZ-2 beschäftigt sich nun zudem mit der Rolle von Mehrsprachigkeit für Berufsqualifizierung und Berufseinstieg Jugendlicher mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. GOGOLIN u. a. 2021).

19 Zu nennen ist beispielsweise die Untersuchung von ENGRUBER/RÜTZEL (2014).

20 Zum Teil näherte man sich diesen Fragestellungen in einem umfangreichen Projekt, bei dem der Bedarf an fremdsprachlicher Kompetenz im Bereich von Fortbildungsordnungen untersucht wurde. Teil der Untersuchung war ebenfalls die Analyse von Stellenanzeigen. Auch hier lag der Fokus jedoch auf englischen Sprachanforderungen (vgl. ROTHE u. a. 2019).

genannt werden. Die Forschenden konnten zeigen, dass auch herkunftsbedingt vorkommende Sprachen von den ausschreibenden Betrieben gefordert werden (vgl. ebd., S. 141). Nach Spanisch wurden die für die vorliegende Untersuchung relevanten Sprachen Russisch und Türkisch unter insgesamt 20 verschiedenen geforderten Sprachen am häufigsten in den Stellenausschreibungen genannt (vgl. SETTELMAYER/BREMSER/LEWALDER 2017, S. 142ff).²¹

Außerdem wurden hinsichtlich dieser Thematik kürzlich Ergebnisse einer Auswertung von Stellenangeboten²² vom Job-Navigator des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e. V. (BAP) veröffentlicht (vgl. BAP Job-Navigator 02/21). Die Ergebnisse beziehen sich auf 915.744 Stellenpositionen von mehr als 160.000 Unternehmen, die im Januar 2021 ausgeschrieben waren.²³ Analysiert wurden dabei knapp 1.500 Angebote (0,16 %), die nach russischen Sprachkenntnissen fragten, und 691 Jobs (0,075 %), die das Türkische als Einstellungsvoraussetzung nannten.²⁴ Die Auswertung der Stellenanzeigen zeigte darüber hinaus, dass das Englische mit deutlichem Abstand die bedeutendste Fremdsprache bleibt. Häufiger als in jeder fünften Anzeige wurden laut BAP Job-Navigator Englischkenntnisse gefordert (vgl. BAP Job-Navigator 01/21). Die veröffentlichten Ergebnisse zeigen differenziert auf, in welchen Berufsgruppen Englischkenntnisse zu welchen Anteilen gefordert werden. Leider finden sich keine analogen Ausführungen zu den Sprachen Türkisch und Russisch oder anderen zumeist herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen (vgl. BAP Job-Navigator 01/21). Dies ist ein exemplarisches Beispiel für den Forschungsstand bei der Frage nach dem konkreten Stellenwert von Migrantensprachen am Arbeitsmarkt. Die Tatsache, dass (Fremd-)Sprachkenntnisse in der Arbeitswelt branchenübergreifend von enormer Bedeutung sind und dass die Sprache Englisch dabei an der Spitze steht, liegt auf der Hand. Die Frage jedoch, ob und in welchen Berufsgruppen Migrantensprachen von Vorteil oder sogar erforderlich sind, wo und in welchem Ausmaß sie bereits genutzt werden und inwiefern sie einen wirtschaftlichen Vorteil für die Sprecher/-innen beziehungsweise Arbeitnehmenden haben (können), bleibt hingegen vor allem in größeren umfangreichen Untersuchungen in der Forschung noch weitgehend unberücksichtigt.

1.2 Soziodemografische Daten

Im Folgenden werden die dargelegten Ergebnisse des aktuellen Forschungsstandes mit einer Zusammenstellung relevanter soziodemografischer Daten untermauert, um das Spannungsfeld zwischen den Potenzialen herkunftsbedingter Mehrsprachigkeit einerseits und der Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund sowohl im Ausbildungsbereich als auch auf dem Arbeitsmarkt andererseits zu verdeutlichen. Konkret wird auf Daten zu Migrationsverhältnissen allgemein und im Besonderen zur Benachteiligung von türkisch- und russischstämmigen Menschen referiert.²⁵ Im Zuge dessen wird darüber hinaus im Besonderen auf den Übergangssektor des beruflichen Ausbildungssystems eingegangen.

21 Stellenanzeigen, die ausschließlich Englisch und Französisch als Einstellungskriterium nennen, wurden nicht berücksichtigt, da es um die Nachfrage nach primär migrationsbedingten Sprachkenntnissen geht (vgl. SETTELMAYER/BREMSER/LEWALDER 2017, S. 141).

22 Die Bezeichnungen Stellenausschreibung, Stellenangebot sowie Stellenausschreibung und Gesuch werden gleichbedeutend verwendet. Ausführungen zu den semantischen Verschiedenheiten der Begrifflichkeiten finden sich beispielsweise bei JĘDRZEJCZYK (2020, S. 61f).

23 Die Untersuchung wurde mithilfe von Index-Anzeigendaten durchgeführt.

24 Bei der Analyse des BAP Job-Navigators liegt Russisch auf Platz 6 und Türkisch befindet sich auf Platz 11 hinsichtlich der am häufigsten geforderten Sprachkenntnisse in Stellenanzeigen (vgl. BAP Job-Navigator 01/21).

25 Es folgt eine Zusammenstellung verschiedener Quellen, die sich zum Teil auch nur auf die Teilgruppe von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bezieht, da nicht alle Statistiken neben der Staatsangehörigkeit auch den Migrationsstatus berücksichtigen. Um welche Personengruppen es sich

2020 hat das Statistische Bundesamt auf Grundlage des Mikrozensus 2019 ermittelt, dass das Wachstum der Bevölkerung mit Migrationshintergrund²⁶ mit 2,1 Prozent den schwächsten Anstieg seit 2011 verzeichnet hat (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2020, Pressemitteilung). Nichtsdestotrotz nimmt die Bevölkerungszahl der Menschen mit Migrationshintergrund und somit die sprachlich-kulturelle Vielfalt in Deutschland weiter zu.

Die Daten des Statistischen Bundesamts von 2019 zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund einen Anteil von 26 Prozent der Gesamtbevölkerung Deutschlands ausmachen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2019, S. 37).²⁷ Die meisten Personen dieser Gruppe sind türkischstämmig (13,3 %), polnischstämmig (10,5 %) oder aus der Russischen Föderation (6,5 %) stammend (vgl. BAMF-FZ/BMI 2020, S. 161).²⁸ So zählen Türkisch und Russisch neben Polnisch und Arabisch zu den meistgesprochenen Herkunftssprachen in Deutschland (vgl. ELSNER 2020, S. 23). In Bezug auf die ausländische Bevölkerung Deutschlands stellen Menschen mit türkischer Staatsangehörigkeit mit 13,1 Prozent die größte Gruppe dar. Menschen mit russischer Staatsangehörigkeit sind dagegen unter der ausländischen Bevölkerung mit nur 2,3 Prozent vertreten (vgl. BAMF-FZ/BMI 2020, S. 170f).

Relevant ist die Zunahme der Bevölkerung mit Migrationshintergrund oder nicht deutscher Staatsangehörigkeit, weil damit ebenso die Zahl der mehrsprachig sozialisierten Schulabgänger/-innen beziehungsweise potenziellen Ausbildungsfähigen steigt, denn zu verzeichnen ist außerdem, dass sowohl die Bevölkerung mit Migrationshintergrund als auch die Teilgruppe der ausländischen Bevölkerung im Schnitt deutlich jünger ist als die Bevölkerungsgruppe ohne Migrationshintergrund (vgl. BAMF-FZ/BMI 2020, S. 163, 171f). In den Stadtstaaten haben über 40 Prozent der Einwohner/-innen im ausbildungsfähigen Alter einen Migrationshintergrund und stellen damit die höchsten Anteile. In den ostdeutschen Flächenländern sind es nur zehn bis 14 Prozent und in den westdeutschen Flächenländern im Schnitt etwa doppelt so viele (vgl. SEEBER u. a. 2019, S. 21).

Bereits angedeutet wurde, dass Menschen mit Migrationshintergrund und vor allem Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Hinblick auf berufliche Bildung stark benachteiligt sind. So wurde z. B. festgestellt, dass ihnen die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung deutlich seltener und mit größerer zeitlicher Verzögerung gelingt, als es bei Menschen ohne Migrationshintergrund der Fall ist (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020, S. 168). Darüber hinaus münden Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit über-

handelt, wird an den entsprechenden Stellen konkretisiert.

26 Der Mikrozensus berücksichtigt seit 2005 einen weiter gefassten Migrationshintergrund (vgl. KEMPER 2017, S. 145). Wenn eine Person selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt, hat sie nach Definition des Statistischen Bundesamtes beziehungsweise des Mikrozensus einen Migrationshintergrund (vgl. BAMF-FZ/BMI 2020, S. 157).

27 52 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind Deutsche mit Migrationshintergrund, von denen wiederum 54 Prozent keine eigene Zuwanderungsgeschichte haben. Knapp 48 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind Ausländer/-innen, die überwiegend selbst zugewandert sind (85%) (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2019, S. 36).

28 52,6 Prozent der Menschen mit türkischem Migrationshintergrund haben keine eigene Migrationserfahrung. Dagegen haben mit 77,5 Prozent relativ viele Menschen mit russischem Migrationshintergrund eigene Migrationserfahrung (vgl. BAMF-FZ/BMI 2020, S. 162).

Der vergleichsweise hohe Anteil an Menschen mit türkischem Migrationshintergrund ist primär auf die Arbeitskräftemigranten und -migrantinnen, die seit den 1950er-Jahren nach Deutschland gekommen sind, und auf spätere Familienzusammenführungen, Eheschließungen und Asylsuche zurückzuführen. Der Höhepunkt der Zuwanderung von Menschen mit russischer Erstsprache ist mit Mitte der 1990er-Jahre wesentlich später. Diese Bevölkerungsgruppe setzt sich zu einem großen Teil aus (Spät-)Ausiedlern und (Spät-)Aussiedlerinnen aus den ehemaligen Sowjetrepubliken zusammen (vgl. STITZINGER 2019, S. 24).

proportional häufig zunächst in den Übergangssektor ein (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2018, S. 139f; SEEGER u. a. 2019, S. 31ff).

Die Maßnahmen des Übergangsektors führen im Gegensatz zum dualen und dem Schulberufssystem zu keinem vollqualifizierenden Abschluss. Stattdessen werden verschiedene berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen angeboten, die für diejenigen infrage kommen, denen der Einstieg in eine reguläre Lehrstelle im Rahmen der vollschulischen oder der dualen Ausbildung zunächst nicht gelingt (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2020, S. 5). Obwohl der Zugang zur dualen Berufsausbildung rechtlich nicht an bestimmte Schulabschlüsse gekoppelt, also grundsätzlich auch ohne Schulabschluss möglich ist (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2013, S. 18), münden Jugendliche und junge Erwachsene ohne Schulabschluss, unabhängig vom Migrationshintergrund, zum größten Teil zunächst in den Übergangssektor ein (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020, S. 160). Der hohe Anteil an jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Übergangssektor erklärt sich also auch u. a. dadurch, dass im Durchschnitt nicht so hohe Bildungsabschlüsse erreicht werden,²⁹ wie es bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund der Fall ist (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2010, S. 91ff).

Jedoch zeigt sich beim Vergleich der Verteilung der Neuzugänge auf die Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems nach Bildungsabschluss und unter Berücksichtigung der Staatsangehörigkeit, dass Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit auch unabhängig vom Bildungsabschluss deutlich häufiger in den Übergangssektor münden. Bei höheren Schulabschlüssen fällt die Benachteiligung weniger hoch aus, bleibt jedoch asymmetrisch zum Nachteil der Jugendlichen ohne deutschen Pass (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020, S. 161f).³⁰ Auch in Bezug auf den Berufsabschluss lässt sich eine starke Asymmetrie der beiden Personengruppen feststellen. Junge Erwachsene ohne Migrationshintergrund verfügen doppelt so häufig über einen beruflichen Abschluss wie diejenigen mit Migrationshintergrund.

Diese Ergebnisse deuten auf die Chancenungleichheit hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Ausbildung hin, die sich nicht ausschließlich auf schulische Leistungen, die soziale Lage oder abweichende Berufsaspirationen und Suchstrategien³¹ zurückführen lässt (vgl. DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION 2016, S. 128). Bei einer differenzierten Betrachtung nach konkreter Herkunft konnte weitergehend festgestellt werden, dass Menschen türkischer Herkunft neben denjenigen mit südeuropäischer oder arabischer Herkunft die schlechtesten Chancen bei der Einmündung in die berufli-

29 Hinzuzufügen ist, dass auch die durchschnittlichen weniger qualifizierenden Bildungsabschlüsse nicht nur auf die tatsächlichen Leistungen der Schüler/-innen mit Migrationshintergrund zurückzuführen sind. Festgestellt wurde, dass Schüler/-innen mit Migrationshintergrund auch bei gleichen Leistungen zum Teil schlechter bewertet werden als Schüler/-innen ohne Migrationshintergrund (vgl. SEEGER 2011, S. 59). Verantwortlich können zum Beispiel sekundäre Herkunftseffekte (vgl. TILLMANN 2005, S. 9) oder diskriminierungsbedingte Aspekte, z. B. Erwartungseffekte (vgl. GRESCH 2012, S. 4) sein.

30 Die Daten gehen auf die Schulstatistik zurück. Zurückzuführen auf den bildungspolitischen Föderalismus (vgl. KEMPER 2017, S. 144) erfassen die Schulstatistik sowie die Berufsbildungsstatistik auf Bundesebene nur die Staatsangehörigkeit und nicht den Migrationsstatus. Daher können bundesweit zu den entsprechenden Verhältnissen nur Angaben in Bezug auf die Teilgruppe von Menschen ohne deutschen Pass gemacht werden (vgl. KEMPER 2017, S. 166; DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION 2016, S. 129).

31 Beispielsweise geben die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 Aufschluss über Such- und Bewerbungsprozesse unter Berücksichtigung des Migrationsstatus und der Herkunftsgeschichte (vgl. BEICHT/GEI 2015, S. 8).

che Ausbildung haben (vgl. DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION 2016, S. 138).

1.3 Thematische Relevanz

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein Spannungsverhältnis zwischen dem wachsenden Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund und im Besonderen der zunehmenden Anzahl an Menschen mit Migrationshintergrund im ausbildungsfähigen Alter auf der einen Seite und ihre konstante Benachteiligung im Hinblick auf die berufliche Ausbildung auf der anderen Seite unübersehbar ist. Demgegenüber stehen außerdem die alternde Gesellschaft ohne Migrationshintergrund sowie die wirtschaftlichen Potenziale der herkunftsbedingten Mehrsprachigkeit. Wie eingangs skizziert, zeigt sich, dass in vielen Berufsfeldern zahlreiche Bedarfe an Kommunikation in herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen bestehen und dass bereits viele Fachkräfte mit Migrationshintergrund ihre herkunftsbedingten Sprachqualifikationen im beruflichen Kontext einsetzen. Problematisch ist dies vor dem Hintergrund, dass dieser Qualifikation keine monetäre Vergütung zukommt und zudem keine fachliche Sicherung gewährleistet ist.

Angesichts der gezeichneten (sozio-)demografischen Verhältnisse verschärft sich die bereits diagnostizierte Handlungsnotwendigkeit der systematischen Förderung und des gezielten Einsatzes von migrationsbedingt vorkommenden Sprachen in der Arbeitswelt, um sowohl (angehenden) Fachkräften mit Migrationshintergrund und damit verbundenen Sprachkenntnissen als auch der Klientel gerecht werden zu können, die den Bedarf hat oder sogar darauf angewiesen ist, die jeweiligen Leistungen mit Betreuung und Beratung in den entsprechenden Sprachen in Anspruch zu nehmen.

2. Forschungsdesign

2.1 Das Forschungsthema

Ausgehend von den vorab skizzierten aktuellen Forschungsdesiderata soll die hier geplante Analyse einen Beitrag zur Forschungslage leisten, indem Stellenanzeigen als Teil betrieblicher Rekrutierungspraktiken hinsichtlich der Nachfrage nach herkunftsbedingten Sprachkenntnissen untersucht werden. Im Speziellen soll es um die Nachfrage nach Türkisch und Russisch und den Berufsausbildungskontext gehen. Analysiert werden hierfür Ausschreibungen für Ausbildungsstellen, die explizit nach türkischen und/oder russischen Sprachkenntnissen fragen. Die entsprechenden Stellenanzeigen sollen holistisch-explorativ erörtert werden. Theoriebasiert wurden vor Sichtung der Daten jedoch einige zentrale Untersuchungskategorien festgelegt:

Auf der ersten Ebene werden die Rahmenbedingungen der ausgeschriebenen Stellen betrachtet. In erster Linie geht es darum, welche konkreten Berufe zur Ausbildung ausgeschrieben sind. Zwecks eines Abgleichs mit demografischen Daten werden gegebenenfalls auch die Einsatzorte der ausgeschriebenen Stellen erfasst und ausgewertet.

Neben den Rahmenbedingungen werden zudem die Einstellungsvoraussetzungen, sowohl sprachliche als auch außersprachliche, erörtert. Untersucht werden soll u. a., ob sich in den Stellenanzeigen Hinweise darauf finden lassen, dass junge Erwachsene im ausbildungsfähigen Alter, die migrationsbedingt über russische beziehungsweise türkische Sprachkenntnisse verfügen, höhere Chancen bei der Besetzung entsprechender Stellen haben als Mitbewerber/-innen ohne diese Sprachqualifikation. In Bezug auf die erforderlichen oder gewünschten sprachlichen Voraussetzungen werden demgemäß folgende Fragen für die Untersuchung von Relevanz sein:

Welchen Stellenwert nimmt die jeweilige Sprache, Türkisch beziehungsweise Russisch, im Vergleich zu eventuell weiteren erforderlichen Sprachen ein? Welche Relevanz kommt den Sprachkenntnissen zu? Sind die Kompetenzen in der entsprechenden Sprache beispielsweise zwingend erforderlich oder sind sie nur vorteilhaft bei der Stellenvergabe? Welche konkreten (Teil-)Sprachfähigkeiten werden als erforderlich genannt? Werden auch Angaben dazu gemacht, ob und welches Sprachniveau im Deutschen erforderlich ist?

Überdies wird bei der Betrachtung des Datenmaterials auch berücksichtigt, ob in den Stellenanzeigen auf interkulturelle Aspekte³² oder andere häufig mit Mehrsprachigkeit und Mig-

32 Interkulturelle Kompetenz wird als eine das Fachwissen ergänzende Zusatzqualifikation verstanden, die eng an (Sprach-)Handlungen gebunden und demgemäß in Berufen beziehungsweise Aufgabenfeldern von Relevanz ist, die durch ein hohes Maß an Kommunikation zwischen Fachkräften und Kunden/Kundinnen, Klienten/Klientinnen o. Ä. geprägt sind. Die interkulturelle Kompetenz ist gefragt, wenn Personen verschiedener kultureller Hintergründe beteiligt sind. Nach Definition sind auch Sprachkenntnisse ein Element interkultureller Kompetenz (vgl. SETTELMAYER/HÖRSCH 2009, S. 91), welche hier jedoch den primären Untersuchungsschwerpunkt darstellen und entsprechend nicht in dieser Kategorie berücksichtigt werden. Daneben nennen die Autoren und Autorinnen interkulturelle Erfahrungen und spezielles Deutungswissen als weitere Elemente der interkulturellen Kompetenz (S. 91).

Kulturkompetenz ist weitergehend die Fähigkeit, „kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen“ (BACHMANN/WÄGENBAUR 2009, S. 70f). Die Betrachtung der Stellenanzeigen soll jedoch nicht nur auf Basis der festgelegten Teilfähigkeiten der interkulturellen Kompetenz stattfinden. Es sollen auch weitere abzuleitende Fähigkeiten berücksichtigt werden.

ration assoziierte Kompetenzen als gewünschte oder erforderliche Qualifikationen referiert wird, da Befragungen gezeigt haben, dass häufig davon ausgegangen wird, dass Menschen mit Migrations- beziehungsweise mehrsprachigem Hintergrund aufgrund ihrer Herkunft automatisch über Qualifikationen, die der interkulturellen Kompetenz zuzuordnen sind, verfügen (vgl. SETTELMEYER/HÖRSCH 2009, S. 98).

Hinsichtlich der außersprachlichen Einstellungsvoraussetzungen wird danach gefragt, welche Schulabschlüsse für die jeweiligen Stellen erforderlich oder erwünscht sind und ob eine geschlechtsspezifische Bevorzugung bei der Stellenvergabe herauszulesen ist.³³

Neben den Einstellungsvoraussetzungen wird auch berücksichtigt, ob aus den Stellenanzeigen hervorgeht, inwiefern der jeweiligen nachgefragten Sprache ein Gebrauchswert zukommt beziehungsweise ob konkrete Aufgaben oder Tätigkeitsfelder genannt werden, in denen die Sprache zum Einsatz kommen wird.

Die Untersuchungskategorien sind jedoch nicht endgültig. Im Prozess der Sichtung und Organisation der Daten kann das Kategoriensystem datenbasiert zur Untersuchung und Beschreibung der Stellenanzeigen erweitert werden. Die genannten, theoriebasiert formulierten Untersuchungsaspekte werden wie folgt in Form eines linearen Kategoriensystems noch einmal übersichtlich dargelegt:

Rahmenbedingungen

- ▶ Beruf/Stellenbezeichnung (z. B. Kaufmann/-frau für Büromanagement³⁴)
- ▶ Einsatzort (z. B. Kleinstadt)

Zugangsvoraussetzungen

(sprachbezogen)

- ▶ Stellenwert der Sprache (im Vergleich zu eventuell anderen genannten Sprachen)
- ▶ Wichtigkeit der Sprachkenntnisse (z. B. „zwingend erforderlich“; „wünschenswert“)
- ▶ Konkrete (Teil-)Sprachfähigkeiten (z. B. mündlich, „Muttersprache“)
- ▶ Indirekt mit Sprachkompetenz assoziierte Fähigkeiten (z. B. interkulturelle Kompetenz)
- ▶ Rolle von Deutschkenntnissen

(außersprachlich)

- ▶ Erforderlicher Abschluss
- ▶ Geschlechtsspezifische Bevorzugung

(Sprachbezogene) Aufgaben(felder)

- ▶ Gebrauchswert der Sprache/Aufgaben, in denen die Sprache zum Einsatz kommt (z. B. Mittlertätigkeiten, Dolmetschen etc.)

Querliegend zu diesen Kategorien wird auch auf die sprachliche Realisierung der Stellenanzeigen geblickt. Von Interesse für die Untersuchung ist hierbei, wie potenzielle Bewerber/-innen angesprochen werden. Insbesondere soll in diesem Zusammenhang in Erfahrung gebracht werden, ob in den Stellenanzeigen z. B. Diskriminierungen oder vorurteilshafte Stereotype sprachlich vermittelt werden. Für diesen Untersuchungsaspekt werden Direktzitate aus den

³³ Die Verwendung des generischen Maskulinums in den Stellenanzeigen wird dabei nicht als nur männliche Personen ansprechend gedeutet.

³⁴ Die Berufe werden so bezeichnet, wie sie im Datenbestand vorzufinden sind.

Stellenanzeigen entnommen, sofern auffallende Begrifflichkeiten oder Aussagen in den Anzeigen vorzufinden sind. Zusammengefasst werden diese unter der Kategorie Sprachliche Besonderheiten.

Bei der hier geplanten Untersuchung handelt es sich um eine qualitativ-explorative Studie, wobei eine holistische Betrachtung und Beschreibung der für das Forschungsinteresse relevanten Stellenanzeigen stattfinden soll, ohne dass ein Anspruch auf Generalisierbarkeit oder statistische Relevanz im Hinblick auf die Ergebnisse erhoben wird. Trotzdem werden zur adäquaten Beschreibung der Stellenanzeigen und vor allem zur Verdeutlichung der Ausmaße der Beobachtungen auch Quantifizierungen vorgenommen.

2.2 Charakteristik des Datensatzes

Als Datengrundlage für die Untersuchung wurden ausgewählte Stellenausschreibungen aus der Datenbank „Stellenanzeigen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendet. Es handelte sich bei den ausgewählten Daten ausschließlich um Stellenangebote für Ausbildungen. Aus diesem Datenbestand wurden die Stellenanzeigen aus den Jahrgängen 2015 bis 2019 einbezogen.

Da die Untersuchung sich insbesondere für die Nachfrage nach türkischen und russischen Sprachkenntnissen interessierte, wurde der Datensatz zunächst auf die Nennungen der Begriffe „türkisch“ und „russisch“ durchsucht. Für den hierfür relevanten Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung ergab die Suche 234 Treffer. Für den zweiten zu analysierenden Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung wurden 302 Stellenanzeigen gefunden, die die Suchbegriffe aufweisen. Die genaue Verteilung geht aus der folgenden Tabelle hervor, in der ebenso dargestellt ist, wie häufig die Suchbegriffe in den anderen Berufsbereichen vertreten sind.

Tabelle 1: Nennungen der Begriffe *türkisch* und *russisch* in Stellenanzeigen

Berufsbereich	Russisch	Türkisch
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	-	-
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	78	12
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	5	1
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	5	1
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	110	27
Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	135	112
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	149	153
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	109	125
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	8	4
Summe	599	435

Da die beiden Suchbegriffe zum Teil auch parallel in einer Stellenanzeige auftraten, ist die Anzahl der betroffenen Stellenanzeigen nicht identisch mit der Anzahl der Treffer. Darüber hinaus sind unter den Treffern auch Stellenanzeigen, in denen die Begriffe „türkisch“ und/oder „russisch“ zwar fielen, jedoch keine Sprachanforderung darstellten, sondern in einem

anderen Kontext verwendet wurden. Entsprechend hat sich die Zahl der zu untersuchenden Stellenanzeigen bei der ersten Sichtung des Materials noch reduziert. Unter Berücksichtigung dieser beiden Aspekte umfasste der Datensatz schlussendlich 463 Stellenanzeigen. Davon sind 262 Stellenanzeigen dem Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung und 201 Stellenanzeigen dem Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung zuzuordnen.³⁵

Da bereits einige Befragungen von mehrsprachigen Fachkräften der entsprechenden Berufsfelder ergeben haben, dass herkunftsbedingte Sprachkenntnisse und mit der Herkunft assoziierte Fähigkeiten, beispielsweise interkulturelle Kompetenzen, regelmäßig im Berufsalltag zum Einsatz kommen, wurde die Untersuchung auf den Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung eingegrenzt (vgl. HALL 2008, S. 225; SETTELMAYER/HÖRSCH 2009, S. 91–98; SETTELMAYER 2011, S. 151, 153; SETTELMAYER/BREMSE/LEWALDER 2017, S. 136). Entsprechend ist es sehr interessant zu untersuchen, inwiefern die Erforderlichkeit der Sprachkenntnisse bereits im Rekrutierungsprozess benannt wird. Darüber hinaus stellt der Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung ein Berufsfeld dar, das bei mehrsprachigen Schulabgängern und -abgängerinnen sehr beliebt zu sein scheint, wie eine Untersuchung zu beruflichen Aspirationen und angenommenen Ausbildungsplätzen im Rahmen der MEZ-Studie ergab (vgl. BRANDT/LAGEMANN 2019, S. 11).

Die Entscheidung, den zweiten Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung hinzuzuziehen, wurde bei der ersten Sichtung der Daten getroffen. Bei der ersten Betrachtung und Aufbereitung der relevanten Stellenanzeigen des Berufsbereiches Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung wurde deutlich, dass sich der Bestand hinsichtlich der theoriebasiert formulierten Untersuchungskategorien durch einen gewissen Grad an Homogenität in seinen Eigenschaften kennzeichnete. Bei der Betrachtung einiger weniger Stellenanzeigen des Berufsbereiches Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung zum Abgleich fiel schnell auf, dass hier einige der Untersuchungskategorien ganz anders auszufallen scheinen. Entsprechend werden auch die relevanten Stellenanzeigen dieses Berufsbereiches bei der Untersuchung eine gleichwertige Rolle spielen, wodurch eine zusätzliche Vergleichsdimension hinsichtlich der zwei Berufsbereiche ermöglicht wird.

Darüber hinaus sind die meisten Berufe der beiden ausgewählten Berufsbereiche recht kommunikationsintensiv, weshalb man damit rechnen kann, dass je nach regionalen soziodemografischen Bedingungen ein Bedarf an Kommunikation in herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen besteht.

35 Die konkrete Zusammensetzung ist wie folgt: Dem Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sind 87 Stellenanzeigen, die nach Russischkenntnissen fragen, und 102 Stellenanzeigen, die nach Türkischkenntnissen fragen, zuzuordnen. In zwölf Stellenanzeigen des Berufsbereichs werden sowohl Russisch- als auch Türkischkenntnisse als nachgefragte/erforderliche Kompetenzen genannt. 21 Stellenanzeigen des Berufsbereichs wurden aus der Stichprobe aussortiert, da die Suchbegriffe dort in einem kontextfremden Zusammenhang verwendet wurden. Dem Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung wiederum sind 119 Stellenanzeigen, die nach Russischkenntnissen fragen, und 120 Stellenanzeigen, die nach Auszubildenden mit Türkischkenntnissen fragen, zuzuordnen. In 23 Stellenanzeigen sind sowohl Russisch als auch Türkisch als erwünschte oder erforderliche Sprachen genannt und 17 Stellenanzeigen wurden als für den Forschungsgegenstand nicht relevant eingestuft, da sie die Suchbegriffe nicht im Kontext sprachlicher Einstellungsvoraussetzungen aufwiesen.

2.3 Methodisches Vorgehen

Für die explorative Analyse nicht standardisierter, qualitativer Daten bietet sich eine computergestützte Organisation und Auswertung an. Hierfür ausgewählt wurde die Software MAXQDA. Im Falle der Stellenanzeigen musste ein Zwischenschritt bei der Aufbereitung der Daten erfolgen. Da die Stellenanzeigen dem Bundesinstitut für Berufsbildung nur unter strengen Datenschutzauflagen zur Verfügung gestellt wurden, dürfen diese nur auf einem Stand-Alone-Rechner verarbeitet werden. Entsprechend wurden die Stellenanzeigen vor der computergestützten Aufbereitung unter Berücksichtigung des formulierten Kategoriensystems händisch exzerpiert. Mithilfe einer Eingabemaske wurde für jede relevante Stellenanzeige ein Exzerpt mit der entsprechenden Identifikationsnummer angefertigt. Das Exzerpieren stellt zwar einen erheblichen Mehraufwand dar, gewährleistet dafür jedoch sowohl den Schutz sensibler Personaldaten als auch die Wahrung des Urheberrechts und gleichzeitig die Analyse und Auswertung der Stellenanzeigen in Bezug auf die genannten Gesichtspunkte. Bedacht werden muss jedoch, dass das Exzerpieren der Stellenanzeigen eine Reduktion des Materials darstellt und somit schon Teil des Auswertungs- und Interpretationsprozesses ist, da in diesem Schritt bereits Teile der Daten als inhaltlich relevant oder nicht relevant eingestuft werden. Zur anschließenden Organisation der Exzerptdaten wurden in MAXQDA Codes erstellt, in Anlehnung an das theoriegeleitet formulierte Kategoriensystem und die erwartbaren möglichen Ausprägungen. Mithilfe der Codes konnten die Inhalte der Exzerpte dann kategorisiert beziehungsweise codiert und schließlich ausgewertet werden. Die Organisation der Daten mithilfe von MAXQDA ermöglicht eine vielfältige und komplexe Vernetzung der Daten auf unterschiedlichen Ebenen und gewährleistet somit einen multiperspektivischen Blick auf die codierten Inhalte.

Jedes Exzerpt, also jede Stellenanzeige, wurde als separates Dokument in das Tool importiert, da so leicht Quantifizierungen und Kontrastierungen vorgenommen werden können (vgl. RÄDIKER/KUCKARTZ 2019, S. 24f). Die Dokumente wurden aufgrund ihrer Vielzahl zur Übersichtlichkeit und zur Vereinfachung gruppenbezogener Kontrastierungen kategorisiert, in erster Linie nach Berufsbereich und sekundär nach der nachgefragten Sprache. Schließlich wurde ein Grundgerüst für das Code-System in Anlehnung an die theoriebasiert formulierten Untersuchungskategorien und die erwarteten Ausprägungen erstellt. Dem Prinzip der Offenheit (FLICK 2009, S. 27) Rechnung tragend, konnte dieses Grundgerüst dann im Laufe der tiefgehenden Analyse der Stellenanzeigen datengeleitet ergänzt werden. Der Codierprozess war ein iterativ-repetitiver Organisations- und Auswertungsschritt.

Neben dem Codieren wurde die Memofunktion von MAXQDA zur Aufbereitung der Daten genutzt. Die Memos können als digitale Klebezettel verstanden werden, die innerhalb des Tools quasi an jeder Stelle erstellt werden können. So gibt es Code-Memos, Dokument-Memos, In-Dokument-Memos sowie freie Memos. Auf die erstellten Memos aller Ebenen kann auch zentral zugegriffen werden. Außerdem sind die Benennung und inhaltliche Sortierung in Sets möglich. Beispielsweise werden die Code-Memos verwendet, um Code-Definitionen festzuhalten, mit dem Ziel, Uneinheitlichkeiten im Codierungsprozess vorzubeugen.

Inbesondere jedoch sind die freien Memos für den Auswertungsprozess sehr relevant. Mithilfe interner Links können codierte Segmente und auch ganze Dokumente miteinander verknüpft werden. So wird zu jeder Auswertungskategorie ein freies Memo erstellt, in dem erste Ausführungen zu den Beobachtungen des Untersuchungsaspektes festgehalten wurden. Innerhalb des jeweiligen Memos werden für den Untersuchungsaspekt relevante Dokumente, also Stellenanzeigen, sowie die konkreten relevanten codierten Segmente mithilfe der internen Links miteinander vernetzt. Die Memos fungieren also pro Auswertungspunkt als eine erste übersichtliche Kartierung der jeweils relevanten Daten und bieten zusätzlich die Möglichkeit, erste schriftliche Ausführungen hinzuzufügen.

3. Auswertung

Die folgenden Kapitel stellen den Kern der Auswertung der Stellenanzeigen dar. Die Beobachtungen und Ergebnisse der Auswertung der Stellenanzeigen werden systematisiert dargelegt. Die Kapitel folgen im Groben den theoriebasiert formulierten Hauptauswertungskategorien, beginnend mit den Rahmenbedingungen der ausgeschriebenen Stellen. Anschließend werden die sprachlichen und darauffolgend die außersprachlichen Einstellungsvoraussetzungen thematisiert, bevor sonstige interessante Beobachtungen dargelegt werden und auf die querliegende Kategorie sprachlicher Besonderheiten eingegangen wird. Im Zuge der Sichtung der Daten wurde außerdem die Kategorie formaler beziehungsweise textsortenspezifischer Besonderheiten hinzugefügt, die ebenso zum Abschluss des Auswertungskapitels aufgegriffen wird.

Auch wenn es sich bei der vorliegenden Analyse der Stellenanzeigen primär um eine qualitative handelt und die Stichprobe keine Repräsentativität hat, wurden für die Auswertung der folgenden Untersuchungsschwerpunkte einfache Kreuztabellen zur Visualisierung der quantitativen Verhältnisse erstellt.

Vorab kann man grundsätzlich festhalten, dass die Stellenanzeigen ein anderes Bild gezeichnet haben, als es im Vorhinein erwartet wurde. Vergleicht man das theoriebasiert formulierte Kategoriensystem mit dem finalen datenbasierten Code-System, fällt auf, dass die theoriebasiert entwickelten Kategorien nicht ausreichend waren, um die Bandbreite der relevanten Inhalte der Stellenanzeigen zu beschreiben, und demgemäß einige Codes hinzugekommen sind, insbesondere hinsichtlich der außersprachlichen Einstellungsvoraussetzungen. Im Gegenzug konnten einige theoriebasierte Kategorien nur wenig besetzt werden. Insbesondere ist dies in Bezug auf die konkreten (Teil-)Sprachfähigkeiten, die indirekt mit der Sprachkompetenz assoziierten Fähigkeiten (z. B. interkulturelle Kompetenz) und Hinweise auf Einsatzgebiete beziehungsweise Aufgaben, bei denen die Sprache zum Einsatz kommt (z. B. Mittler-tätigkeiten, Dolmetschen etc.), zutreffend. Auf die genauen Ausprägungen der Kategorien in den Stellenanzeigen wird in den jeweils zutreffenden Kapiteln eingegangen.

Vor der Analyse der Stellenanzeigentexte wurde ein Blick auf das quantitative Verhältnis der Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen (im Türkischen und/oder Russischen) zu der Anzahl der Stellenanzeigen ohne Sprachanforderungen geworfen. Für den Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung lag eine Gesamtzahl von 95.263 und für den Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung eine Gesamtzahl von 69.208 Stellenanzeigen vor. Somit wurde für beide Berufsbereiche ein Anteil von unter 0,3 Prozent an Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen im Türkischen und/oder Russischen an der Gesamtzahl der Stellenausschreibungen der relevanten Berufsbereiche ermittelt.

3.1 Rahmenbedingungen

Im Folgenden geht es zunächst um die Beobachtungen, die bei der Auswertung der Rahmenbedingungen der analysierten Stellenanzeigen gemacht wurden. In erster Linie spielten diesbezüglich die konkreten Berufe, die mittels der untersuchten Stellenanzeigen ausgeschrieben wurden, eine Rolle. Darüber hinaus lag ein Augenmerk auf den Einsatzorten der zu besetzenden Stellen.

3.1.1 Die Berufe

Eine erste Übersicht darüber, welche konkreten Berufe in den untersuchten Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen im Türkischen und/oder Russischen vorkommen, geben die folgenden Aufzählungen.

Aus dem **Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung**³⁶ finden sich in der zugrunde liegenden Stichprobe folgende Ausbildungsberufe:

- ▶ Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste,
- ▶ Industriekaufmann/-frau,
- ▶ Kaufmann/-frau für Büromanagement,
- ▶ Kaufmann/-frau für Gesundheitswesen,
- ▶ Kaufmann/-frau für Versicherung und Finanzen,
- ▶ Personaldienstleistungsfachmann/-frau,
- ▶ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r,
- ▶ Steuerfachangestellte/-r,
- ▶ Verwaltungsfachangestellte/-r,

sowie die Aufbauausbildung bzw. die doppelt qualifizierende Ausbildung:

- ▶ Eurokaufmann/-frau

und die dualen Studiengänge:

- ▶ Bachelor Betriebswirtschaft,
- ▶ Bachelor Immobilienmanagement,
- ▶ Vorbereitungsdienst – gehobener Auswärtiger Dienst.

Aus dem **Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung**³⁷ finden sich in der zugrunde liegenden Stichprobe folgende Ausbildungsberufe:

- ▶ Augenoptiker/-in,
- ▶ Friseur/-in,
- ▶ Hörgeräteakustiker/-in,
- ▶ Medizinische/-r Fachangestellte/-r,
- ▶ Pflegefachleute³⁸ (Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in),
- ▶ Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r.

Es fällt auf, dass die Varianz der Berufe im Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung höher ist als im Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung. Neben dualen Ausbildungsberufen sind außerdem sowohl die Aufbauausbildung Eurokaufmann/-frau als auch drei duale Studiengänge zu verzeichnen. Im Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung hingegen sind keine Aufbauausbildungen oder dualen Studiengänge vorzufinden.

36 Berufsbereich 7 der KIdB 2010.

37 Berufsbereich 8 der KIdB 2010.

38 Da aus den Stellenanzeigen der Pflegeberufe nicht immer eindeutig hervorging, um welche konkreten Berufe es sich handelte, wurden sie hier unter Pflegefachleute zusammengefasst.

Eine Ursache für die Tatsache, dass nur relativ wenige verschiedene Ausbildungsberufe bei der Durchsicht der Stellenanzeigen beider Berufsbereiche vorgefunden wurden, ist, dass über die Bundesagentur für Arbeit ausschließlich duale Ausbildungen ausgeschrieben werden. Demgemäß können alle Ausbildungsberufe, die nur vollschulisch stattfinden, nicht im Datensatz vorhanden sein. Von Relevanz ist dies insbesondere für den Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung.

Betrachtet man die folgenden Tabellen, die die quantitative Verteilung der konkreten Ausbildungsberufe nach Sprache aufzeigen, wird deutlich, dass einige wenige Ausbildungsberufe der ermittelten Varianz dominieren und andere Berufe nur in einer zu vernachlässigenden Anzahl vorgekommen sind, vor allem, wenn man berücksichtigt, dass die Stellenanzeigen sich über einen Zeitraum von fünf Jahren verteilen.

Tabelle 2: Verteilung der Ausbildungsberufe des Berufsbereichs *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung*

Beruf – Ausbildung	Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch	Gesamt
Friseur/-in	1	3	-	4
Hörgeräteakustiker/-in	1	-	1	2
Augenoptiker/-in	-	5	-	5
Pflegefachleute	9	15	2	26
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	34	30	1	65
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	57	34	8	99

Tabelle 3: Verteilung der Ausbildungsberufe des Berufsbereichs *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung*

Beruf – Duales Studium	Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch	Gesamt
Vorbereitungsdienst – gehobener Auswärtiger Dienst	-	1	1	2
Bachelor Betriebswirtschaft	1	4	-	5
Bachelor Immobilienmanagement	-	1	-	1
Beruf – Aufbauausbildung				
Eurokaufmann/-frau	-	-	2	2
Beruf – Ausbildung				
Fachangestellte/-r Medien- und Informationsdienste	-	1	1	2
Personaldienstleistungsfachangestellte/-r	-	2	-	2
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	44	22	8	74
Steuerfachangestellte/-r	11	8	-	19
Verwaltungsfachangestellte/-r	-	-	7	7
Kaufmann/-frau für Büromanagement	54	48	4	106
Kaufmann/-frau für Gesundheitswesen	2	-	-	2
Kaufmann/-frau für Versicherung und Finanzen	5	11	-	16
Industriekaufmann/-frau	3	21	-	24

Es wird deutlich, dass in Bezug auf beide Berufsbereiche jeweils zwei Ausbildungsberufe deutlich dominieren. Im Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung sind es Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r und, noch häufiger vertreten, Kaufmann/-frau für Büromanagement, die im Zusammenhang mit russischen und/oder türkischen Sprachkenntnissen als Einstellungsvoraussetzung am häufigsten ausgeschrieben wurden. Im Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung werden hinsichtlich der Nachfrage nach den besagten Sprachkenntnissen vor allem Zahnmedizinische und Medizinische Fachangestellte als Auszubildende gesucht. Der Großteil der weiteren vertretenen Ausbildungsberufe weist hinsichtlich der Anzahl der ausgeschriebenen Stellen verschwindend geringe Zahlen auf. Zu berücksichtigen ist, dass die Anzahl der Stellenanzeigen jedoch nichts über die Anzahl der tatsächlich zu besetzenden Stellen aussagt. Es konnten 76 Stellenanzeigen ausgezählt werden, die für mehr als eine zu besetzende Stelle gelten. Tabelle 4 und 5 tragen die Anzahl der zu besetzenden Stellen nach Ausbildungsberuf und Sprache zusammen.

Tabelle 4: Verteilung der zu besetzenden Stellen des Berufsbereichs *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung*

Beruf – Ausbildung	Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch	Gesamt
Friseur/-in	1	3	-	4
Hörgeräteakustiker/-in	2	-	1	3
Augenoptiker/-in	-	9	-	9
Pflegefachleute	16	18	6	40
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	36	33	1	70
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	65	36	9	110

Tabelle 5: Verteilung der zu besetzenden Stellen des Berufsbereichs *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung*

Beruf – Duales Studium	Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch	Gesamt
Vorbereitungsdienst – gehobener Auswärtiger Dienst	-	45	55	100
Bachelor Betriebswirtschaft	1	4	-	5
Bachelor Immobilienmanagement	-	1	-	1
Beruf – Aufbauausbildung				
Eurokaufmann/-frau	-	-	2	2
Beruf – Ausbildung				
Fachangestellte/-r Medien- und Informationsdienste	-	1	2	3
Personaldienstleistungsfachangestellte/-r	-	2	-	2
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r	52	24	14	90
Steuerfachangestellte/-r	11	14	-	25
Verwaltungsfachangestellte/-r	-	-	55	55
Kaufmann/-frau für Büromanagement	66	51	14	131
Kaufmann/-frau für Gesundheitswesen	4	-	-	4
Kaufmann/-frau für Versicherung und Finanzen	6	13	-	19
Industriekaufmann/-frau	3	46	-	49

Insgesamt wurden also mittels 463 Stellenanzeigen 722 zu besetzende Stellen ausgeschrieben. Bedacht werden muss in diesem Zusammenhang, dass bei mehreren zu besetzenden Stellen wahrscheinlich nicht für jede Stelle die gleichen Einstellungskriterien galten und demgemäß auch nicht unbedingt für jede zu besetzende Stelle einer Ausschreibung russische und/oder türkische Sprachkenntnisse von Vorteil bei der Einstellung waren. Beispielsweise findet sich in einer Stellenanzeige (ID 743661), die zwei zu besetzende Stellen für den Beruf Hörgeräteakustiker/-in ausschreibt, ein exemplarischer Hinweis diesbezüglich. Es wird hier für zwei Filialen nach je einer auszubildenden Person gesucht und explizit genannt, für welche der beiden Filialen auch Sprachkenntnisse im Türkischen von Vorteil seien. Schließen kann man daraus, dass türkische Sprachkenntnisse in diesem Fall nur für die Besetzung einer der zwei ausgeschrieben Stellen eine Ressource darstellen. Man kann also nicht grundsätzlich davon ausgehen, dass türkische und russische Sprachkenntnisse bei diesen 722 zu besetzenden Stellen als ein „Plus“ bei der Bewerbung gelten. Trotzdem darf die Anzahl der zu besetzenden Stellen nicht unberücksichtigt bleiben. Vergleicht man die Tabellen zur Verteilung der Stellenanzeigen und zur Verteilung der zu besetzenden Stellen kontrastiv je nach Ausbildungsberuf, zeigt sich insbesondere bei den Berufen öffentlicher Dienststellen eine einschlägige Diskrepanz. Für die betroffenen Berufe des öffentlichen Bereichs Vorbereitungsdienst – gehobener Auswärtiger Dienst und Verwaltungsfachangestellte/-r sind zwar nur zwei und sieben Stellenanzeigen in den analysierten fünf Jahren vorzufinden, wie aus der Tabelle 3 hervorgeht. Jedoch gelten diese wenigen Stellenanzeigen für insgesamt 100 zu besetzende Stellen für den Vorbereitungsdienst – gehobener Auswärtiger Dienst und 55 zu besetzende Stellen für Ausbildungsplätze des Berufs Verwaltungsfachangestellte/-r, wie Tabelle 5 zeigt. Diese Zahlen machen also im Gesamtbild einen ganz anderen Eindruck, vor allem jedoch hinsichtlich der Berufe öffentlicher Dienststellen. Entsprechend darf die Anzahl der zu besetzenden Stellen nicht völlig unberücksichtigt bleiben.

Hingegen dazu konnte bei der Analyse der Stellenanzeigen auch festgestellt werden, dass einige Stellenanzeigen auf dieselben Arbeitgeber zurückzuführen sind. In der Regel handelt es sich jedoch nicht um dieselbe Stelle, die mehrfach ausgeschrieben wurde, sondern die entsprechenden Arbeitgeber schreiben entweder in mehreren Jahrgängen Stellenanzeigen aus, was den Regelfall darstellt, oder es handelt sich um mehrere zu besetzende Stellen verschiedener Ausbildungsberufe. Ermittelt werden konnte dies entweder dadurch, dass Angaben zu den Arbeitgebern in den Stellenanzeigen vorzufinden oder dass Stellenanzeigen identisch formuliert waren. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass dies auch auf noch weitere Stellenanzeigen zutrifft, die nur nicht ermittelt werden konnten, da keine Angaben zum einstellenden Betrieb vorzufinden waren und dies auch anhand des Textes nicht auszumachen war.

Es stellt sich zunächst die Frage, aus welchen Gründen Arbeitgeber mehrfach oder in aufeinanderfolgenden Jahren Stellen mit den entsprechenden sprachlichen Qualifikationen als Einstellungsvoraussetzung ausschreiben. Je nach Betriebsgröße kann man davon ausgehen, dass mehrere Auszubildende mit denselben Sprachkenntnissen gesucht werden, weil beispielsweise ein hoher Bedarf an Kommunikation in der jeweiligen Sprache entweder intern, um die Kommunikation unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu gewährleisten, oder extern im Kontakt mit Kunden/Kundinnen, Klienten/Klientinnen, Patienten/Patientinnen o. Ä. herrscht.

Möglich ist bei jährlich aufeinanderfolgenden Ausschreibungen jedoch auch, dass der Bedarf an Kommunikation in der entsprechenden Sprache nicht gedeckt wurde, da im Vorjahr eine Person zur Ausbildung eingestellt wurde, die die sprachliche Qualifikation nicht mitgebracht hat und möglicherweise Bewerber/-innen mit entsprechenden sprachlichen Qualifikationen aufgrund anderer Voraussetzungen vorgezogen wurden.

Einerseits könnte die Beobachtung also darauf hinweisen, dass der jeweilige Betrieb einen hohen Bedarf an Kommunikation in der entsprechenden Sprache hat. Andererseits ist es möglich,

dass dies ein Hinweis darauf ist, dass die sprachliche Qualifikation bei den betroffenen Arbeitgebern eventuell keine primäre Einstellungsvoraussetzung darstellt.

Darüber hinaus ist die Tatsache, dass so viele Stellenanzeigen auf dieselben Arbeitgeber zurückzuführen sind, insofern relevant, als dass es demgemäß entsprechend weniger verschiedene Betriebe beziehungsweise Arbeitgeber sind, die einen Bedarf an Arbeitskräften mit türkischen und/oder russischen Sprachkenntnissen (erkannt) haben und schon anhand der Stellenanzeigen Bewerber/-innen mit den entsprechenden Ressourcen ansprechen.

3.1.2 Einsatzorte

Ein systematisch auftretender Bedarf an Kommunikation in herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen tritt immer lokal beziehungsweise regional auf (vgl. MEYER 2008, S. 9), abhängig von der jeweiligen demografischen Situation. Eine erste Vorannahme in Bezug auf die Einsatzorte der zu besetzenden Stellen mit Sprachanforderungen im Türkischen und/oder Russischen ist, dass der Bedarf an Kommunikation in den entsprechenden Sprachen vor allem in Großstädten vorkommt. Studienergebnisse zeigen jedoch, dass auch in kleineren Städten und Bundesländern mit geringen Migrantenzahlen ein solcher Bedarf besteht (vgl. MEYER 2008, S. 39). Demgemäß wurden auch die Einsatzorte der zu besetzenden Stellen, sofern genannt oder zu ermitteln, berücksichtigt.

Bei einem Großteil der Stellenanzeigen ist die Variable des Einsatzortes allerdings leider nicht zu besetzen, da dem Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn (BIBB) aus Datenschutzgründen keine gesonderten Informationen zu den Arbeitgebern übermittelt werden. Bei einigen Stellenanzeigen konnten jedoch anhand von Adressinformationen oder Eigennamen der Arbeitgeber Rückschlüsse auf den Einsatzort der zu besetzenden Stelle gezogen werden. Dementsprechend beruhen die folgenden Auswertungen nur auf einem Bruchteil des Datensatzes. Für 250 Stellen sind die Einsatzorte bekannt oder ermittelbar gewesen.

Für die Beschreibung der Verteilung der Einsatzorte wurde zunächst eine Kategorisierung in Anlehnung an die Stadt- und Gemeindetypen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) vorgenommen. Grundlegende Kriterien für die Typenbildung sind in diesem Fall sowohl die Bevölkerungszahl als auch die zentralörtliche Funktion der Stadt oder Gemeinde. Für die Kategorisierung in dieser Abhandlung wurde nur die Bevölkerungszahl zur Einordnung der Städte und Gemeinden berücksichtigt. Unterschieden wird in: Landgemeinde, kleine Kleinstadt, größere Kleinstadt, kleine Mittelstadt, große Mittelstadt, kleinere Großstadt und große Großstadt.³⁹ Die jeweiligen Bevölkerungszahlen der relevanten Städte und Gemeinden wurden mithilfe des Online-Gemeindeverzeichnisses der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder ermittelt.⁴⁰

Die nachstehende Tabelle zeigt die Verteilung der Einsatzorte nach den Stadt- und Gemeindetypen.

39 Vgl. <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/gemeinden/StadtGemeindetyp/StadtGemeindetyp.html> (Stand: 04.09.2021). Für die Einordnung spielt nur der Standort des Arbeitseinsatzes eine Rolle, nicht der Berufsschulstandort.

40 Vgl. <https://www.statistikportal.de/de/gemeindeverzeichnis> (Stand: 06.09.2021).

Tabelle 6: Verteilung der ermittelten Einsatzorte nach Stadt- und Gemeindetypen des BBSR

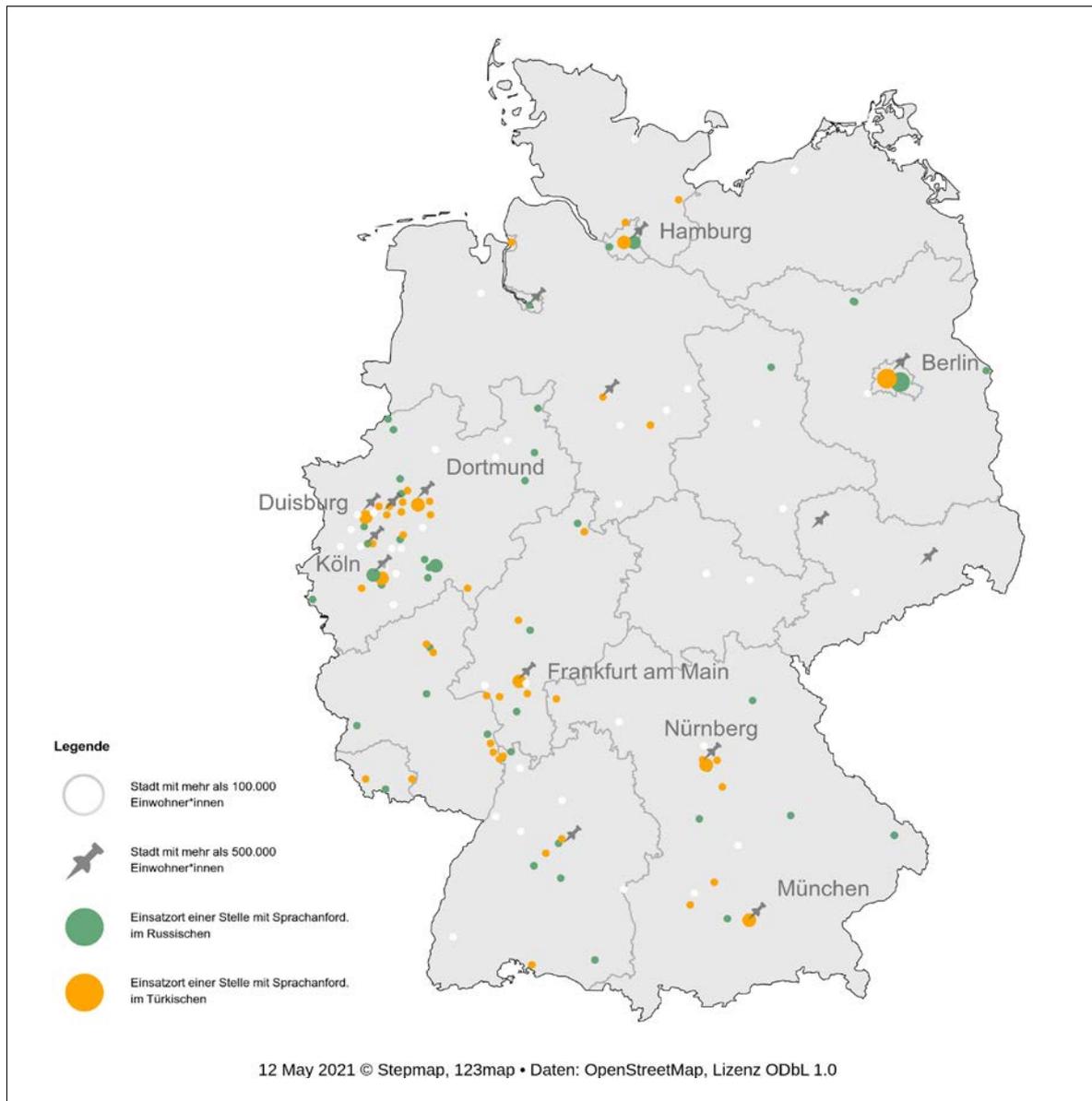
Typ	Anzahl der Stellen
Landgemeinde	6
Kleine Kleinstadt	15
Große Kleinstadt	5
Kleine Mittelstadt	24
Große Mittelstadt	19
Kleinere Großstadt	49
Große Großstadt	132

Wie erwartet, werden schon aufgrund der Einwohnerzahlen in Großstädten wesentlich mehr Stellenanzeigen mit den entsprechenden Einstellungsvoraussetzungen ausgeschrieben. Jedoch zeigt sich anhand der Tabelle auch, dass in einzelnen Fällen auch im ländlichen Bereich und in Kleinstädten ein Bedarf an Kommunikation in den Sprachen Türkisch und Russisch besteht und Arbeitgeber diesen Bedarf erkannt haben und ihn mithilfe von Auszubildenden, die die sprachlichen Voraussetzungen mitbringen, auszugleichen versuchen, wie auch die besagten Studien bereits gezeigt haben (vgl. MEYER 2008, S. 39).

Neben der Einordnung der Einsatzorte in die Stadt- und Gemeindetypen wurden auch die konkreten Städte und Gemeinden von den zugehörigen Stellenanzeigen losgelöst erfasst,⁴¹ um die genaue geografische Verteilung der Einsatzorte darstellen zu können. Das Ergebnis wurde in Form einer Karte (vgl. Abbildung 1) dargestellt.

Neben der Markierung der Einsatzorte wurden auch Städte mit mehr als 500.000 und mehr als 100.000 Einwohnern und Einwohnerinnen dargestellt, um auf das geografische Verhältnis der Einsatzorte zu Metropolregionen hinzuweisen. Diejenigen Städte, die mehr als fünf Mal als Einsatzort vorgefunden wurden und gleichzeitig 500.000 Einwohner/-innen oder mehr haben, wurden namentlich erwähnt und sollen zusätzlich zur Orientierung dienen.

⁴¹ Die konkreten Städte und Gemeinden wurden unabhängig von den zugehörigen Stellenanzeigen erfasst, um die Anonymität der Arbeitgeber zu gewährleisten.

Abbildung 1: Geografische Verteilung der Einsatzorte der zu besetzenden Stellen⁴²

Die Karte verdeutlicht zunächst, dass hinsichtlich der Verteilung der Einsatzorte nach Sprache zunächst keine stark auffälligen Kontraste bestehen. Beide Sprachen werden insgesamt etwa gleichermaßen nachgefragt. Bei einem genaueren Blick auf die Karte wird aber deutlich, dass die große Mehrheit der Stellenanzeigen mit Einsatzorten in Landgemeinden und Kleinstädten nach russischen Sprachkenntnissen fragt. Nur ein Viertel der Stellenanzeigen, die ihren Einsatzort in Landgemeinden oder Kleinstädten haben, nennen das Türkische als vorteilhafte oder erforderliche Einstellungsvoraussetzung. Generell sind die Stellenanzeigen mit Türkisch als nachgefragter sprachlicher Qualifikation etwas weniger weit gestreut als diejenigen mit nachgefragten Sprachkompetenzen im Russischen, da sie sich zumeist in städtischen Ballungsräumen befinden. Auffällige Diskrepanzen sind jedoch nicht zu verzeichnen. Dass lokal beziehungsweise regional Unterschiede hinsichtlich des Bedarfs an Kommunikation in den beiden Sprachen bestehen, war zu erwarten.

⁴² Die Größe der grün und orange eingefärbten Punktierungen lässt auf die Häufigkeit der Orte als Einsatzorte in den untersuchten Stellenanzeigen schließen. So sind die Punktierungen der Stadt Berlin am größten, da hier jeweils 20 oder mehr Stellenanzeigen zu verorten waren. Die mittelgroßen Punktierungen zeigen, dass fünf oder mehr Stellenanzeigen zuzuordnen sind.

Wesentlich augenscheinlicher ist beim Blick auf die Karte, dass sich der Großteil der Einsatzorte auf die alten Bundesländer konzentriert und in die neuen Bundesländer im Gegensatz dazu nur vereinzelt Stellenanzeigen zu verorten sind. Es finden sich unter den 250 Stellenanzeigen, bei denen der Ort entweder genannt oder erschlossen werden konnte, keine Angebote für die Bundesländer Thüringen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern. Eine Stellenanzeige verweist auf den Einsatzort Stendal in Sachsen-Anhalt, und die Einsatzorte zweier anderer Stellenanzeigen befinden sich in Brandenburg (Küstriner Vorland und Rheinsberg). Diese drei Stellenanzeigen haben darüber hinaus nur Russisch als Einstellungsvoraussetzung. Es ließen sich also gar keine Stellenanzeigen mit Einsatzorten in den neuen Bundesländern finden, die nach türkischen Sprachkenntnissen als Einstellungsvoraussetzung fragen. Ausgenommen ist die Stadt Berlin, die wiederum mit 54 Stellenanzeigen mit Abstand der meistgenannte Einsatzort ist.

Nach Berlin sind Hamburg und Köln mit jeweils 14 Stellenanzeigen, München mit elf und Duisburg mit zehn Stellenanzeigen diejenigen Städte, die am häufigsten als Einsatzorte in den analysierten Stellenanzeigen vorzufinden sind. Grundsätzlich kann man zusammenfassen, dass sich die Einsatzorte hauptsächlich in den Metropolregionen befinden. Die Region Rhein-Ruhr (43) ist diejenige, die nach Berlin am zweithäufigsten in den analysierten Stellenanzeigen als Einsatzort zu finden war. Die Karte zeigt außerdem, dass in die Region Rhein-Main wesentlich weniger Stellenanzeigen verortet werden konnten (13). Weniger präsent ist auf der Karte die Metropolregion Hamburg. Doch auch hier konnten zumindest 18 Stellenanzeigen verortet werden. Hier finden sich also nach Berlin(-Brandenburg) und Rhein-Ruhr die meisten Einsatzorte der analysierten Stellenanzeigen.⁴³ Für diese Regionen sind auch mit die höchsten Einwohnerzahlen zu verzeichnen (vgl. Pütz 2016, S. 551).

Auch für die Tatsache, dass in Sachsen und Thüringen keine Stellenanzeigen zu verorten waren, kann die Einwohnerzahl eine Begründung sein. Nach der Metropolregion Rhein-Neckar leben hier die wenigsten Einwohner/-innen. Außerdem ist Mitteldeutschland grundsätzlich sehr dünn besiedelt. Jedoch verwundert die Tatsache, dass sich unter den 250 relevanten Stellenanzeigen keine einzige für diese Bundesländer findet. Gleiches gilt für Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Pütz 2016, S. 551).

Grundsätzlich kann man sagen, dass die quantitative Verteilung der Einsatzorte der betrachteten Stellenanzeigen weitestgehend mit den Anteilen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund korreliert. So fallen die Länder Brandenburg, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen, für die nur wenige einzelne bis gar keine Stellenanzeigen vorzufinden waren, beispielsweise dadurch auf, dass sie hinsichtlich der Bevölkerung mit Migrationshintergrund mit deutlichem Abstand die geringsten Zahlen vorweisen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2019, S. 24). Diese bekannte Ost-West-Differenz gilt ebenso für die Verteilung der ausländischen Bevölkerung in Deutschland.⁴⁴ Im Besonderen ist dies auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund im ausbildungsrelevanten Alter zu verzeichnen. Während in den ostdeutschen Flächenländern nur zehn bis 14 Prozent der Einwohner/-innen zur Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund gezählt werden, sind es in den westdeutschen Flächenländern durchschnittlich mehr als doppelt so viele. Die Stadtstaaten haben diesbezüglich die höchsten Anteile zu verzeichnen (vgl. SEEBER u. a. 2019, S. 21). So leben auch insbesondere Menschen mit türkischer Herkunftsgeschichte vermehrt in den westdeutschen Flächenländern (vgl. ULRICH 2012, S. 68).

43 Die genaue Verteilung der Einsatzorte auf die Metropolregionen ist wie folgt: Berlin (-Brandenburg) (56), Rhein-Ruhr (43), Hamburg (18), Rhein-Main (13), München (10), Stuttgart (9), Rhein-Neckar (9), Nürnberg (8), Nordwest (4).

44 Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-bundeslaender.html> (Stand: 20.09.2021).

Neben der Höhe der Bevölkerungsanteile mit Migrationshintergrund, die das Ausmaß des Bedarfs an Kommunikation in herkunftsbedingten Sprachen bedingen, können auch die sich unterscheidenden Strukturen der Ausbildungssysteme der Bundesländer ursächlich für die fehlenden Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen in den ostdeutschen Flächenländern sein.

Das duale Ausbildungssystem hat dort grundsätzlich eine geringere Bedeutung als in den westdeutschen Flächenländern (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2020, S. 152f.). Beispielsweise sind in den ostdeutschen Flächenländern weniger Betriebe überhaupt ausbildungsberechtigt als es in den westdeutschen Flächenländern der Fall ist. Zudem ist der Anteil an Klein- und Kleinunternehmen in Ostdeutschland höher. Relevant ist auch dieser Aspekt, weil Klein- und Kleinstunternehmen seltener ausbilden als Großunternehmen, da in der Regel kein jährlicher Bedarf an neuen Auszubildenden beziehungsweise Fachkräften besteht. So lag der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe in den westdeutschen Flächenländern in den vergangenen Jahren deutlich höher als in den ostdeutschen Flächenländern⁴⁵ (vgl. LEBER/SCHWENGLER 2021, S. 2f).

Auch ist denkbar, dass der in den ostdeutschen Flächenländern besonders verschärfte Fachkräftemangel indirekt mit dafür verantwortlich ist, dass dort nur in wenigen Ausnahmen Stellenanzeigen aus der untersuchten Stichprobe zu verorten waren. Möglicherweise werden die gewünschten Qualifikationen im Bewerberprofil deshalb niedrigschwellig gehalten, um eine möglichst breite Masse an potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen anzusprechen. Entscheidend können also auch die regionalen Ausbildungsmarktunterschiede sein (vgl. ULRICH 2012, S. 68).

Zusammenfassend kann man zur Auswertung der Einsatzorte der ausgeschriebenen Stellen sagen, dass hinsichtlich der deutschlandweiten Verteilung, wie erwartbar, weitestgehend eine Korrelation mit den Faktoren Bevölkerungsdichte, Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund und Anteil ausländischer Bevölkerung zu verzeichnen ist.

3.2 Sprachbezogene Einstellungsvoraussetzungen

Im Folgenden werden die Beobachtungen, die bei der Untersuchung der Stellenanzeigen auf die konkreten sprachlichen Einstellungsvoraussetzungen hin gemacht wurden, deskriptiv dargestellt.

Bei dieser Untersuchungsschwerpunkt stand die Frage nach dem Stellenwert der Sprache (im Gegensatz zu eventuell anderen genannten Sprachen) und der Relevanz der Sprachkenntnisse für die Einstellung sowie die Konkretisierung von Teil(-Sprachfähigkeiten) und/oder erforderlichen Sprachniveaus im Zentrum. Analog dazu sollte auch eventuellen Angaben zum Gebrauchswert der Sprachkenntnisse, beispielsweise in Form der Nennung genauer Tätigkeiten (z. B. Dolmetschen) oder Arbeitsbereiche (z. B. im Kontakt mit Patienten und Patientinnen/Klienten und Klientinnen o. Ä.), bei denen die Sprache zum Einsatz kommen wird, Beachtung geschenkt werden. Um diesen Schwerpunktkomplex wird es zu Beginn des Kapitels gehen.

Im Zuge der Überarbeitung des Code-Systems nach der ersten Sichtung der Daten wurde außerdem der Aspekt der Begründung der Erforderlichkeit von Sprachkenntnissen als Code in das System mit aufgenommen. Ebenfalls wurden implizite Hinweise, die als Begründung für

⁴⁵ Zu berücksichtigen ist jedoch, dass gleichermaßen ein hoher Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze für Ostdeutschland zu verzeichnen ist. Die relevanten Berufsgruppen sind davon jedoch mit am wenigsten betroffen (vgl. LEBER/SCHWENGLER 2021, S. 3).

die Erforderlichkeit der jeweiligen Sprachkenntnisse gewertet werden können, berücksichtigt. Dieser Aspekt wird anschließend thematisiert.

Das Kapitel abschließend wird darauf geblickt, ob und inwiefern mit herkunftsbedingten Sprachkompetenzen assoziierte Fähigkeiten, beispielsweise die interkulturelle Kompetenz, im Zusammenhang mit den sprachlichen Einstellungsvoraussetzungen als vorteilhaft oder erforderlich für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle genannt werden.

Auch wenn es bei dem Erkenntnisinteresse der Untersuchung primär um Stellenanzeigen geht, die Bewerber/-innen mit russischen und türkischen Sprachkenntnissen ansprechen, wurde bei der Analyse auch darauf geblickt, ob in der Stichprobe auch explizit gemacht wird, ob und welche Deutsch- und Englischkenntnisse von den Bewerbern und Bewerberinnen erwartet werden. Demgemäß werden auch die diesbezüglichen Ergebnisse im Folgenden mit einbezogen.

3.2.1 Sprachanforderungen

In der folgenden Tabelle wird zunächst noch einmal zur Übersicht die quantitative Verteilung der Stellenanzeigen nach Sprache und Berufsbereich dargestellt. Vor dem Hintergrund dieser Verteilung sind die folgenden Ergebnisse zu deuten.

Tabelle 7: Verteilung der Stellenanzeigen nach Sprache und Berufsbereich

Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung			Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung		
Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch	Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch
120	119	23	102	87	12

Die primären Untersuchungskategorien, die unmittelbar mit der Nennung der Sprachanforderungen in den Stellenanzeigen verbunden sind, sind sowohl die Wichtigkeit der Sprachkenntnisse einerseits als auch der Stellenwert des Russischen beziehungsweise Türkischen hinsichtlich der jeweiligen Sprachanforderungen andererseits. Bei der Einordnung der Stellenanzeigen nach Wichtigkeit der Sprachanforderungen wurden zwei Kategorien festgelegt. Differenziert wird zwischen denjenigen Stellenanzeigen, bei denen die Sprachkenntnisse *zwingend erforderlich* sind, und denjenigen, bei denen die Sprachkompetenzen *wünschenswert* sind. In zweite Kategorie wurden alle Stellenanzeigen kategorisiert, bei denen die Formulierung darauf hinweist, dass die sprachlichen Qualifikationen nicht zwingend notwendig sind. Häufig ist in den Stellenanzeigen die Rede davon, dass die jeweiligen Sprachkenntnisse „von Vorteil“ seien. Ersichtlich wird jedoch dabei nie, ob damit gemeint ist, dass die Kenntnisse bei der Bewerberauswahl oder aber für die konkreten Tätigkeiten beim Arbeitseinsatz von Vorteil seien. Entsprechend wurde hier nicht weiter unterschieden und betroffene Stellenausschreibungen wurden hinsichtlich der genannten Sprachanforderung als wünschenswert, da nicht zwingend erforderlich, eingeordnet.

Daneben wurde der Stellenwert der Sprachanforderungen genauer betrachtet. Relevant ist diesbezüglich, ob ausschließlich das Türkische beziehungsweise Russische gewünscht oder erforderlich ist oder ob noch weitere Sprachen alternativ genannt werden. Zur Veranschaulichung des Sachverhalts eignet sich die Anzeige ID 520837. Die primäre Sprachanforderung ist erstens in der besagten Ausschreibung nicht bezogen auf das Türkische oder Russische, sondern

es sind „gute Englischkenntnisse“, die die grundlegende sprachbezogene Einstellungsbedingung darstellen. Weiterhin heißt es in der Ausschreibung, „weitere Fremdsprachenkenntnisse (z. B. Französisch, Spanisch, Russisch, Chinesisch)“ seien von Vorteil, jedoch keine Voraussetzung. In diesem Fall wurde das Russische als Sprachanforderung also nur als wünschenswert kategorisiert. Darüber hinaus werden gleichwertig mit dem Russischen drei weitere Sprachen genannt, die alternativ zum Russischen von Vorteil für die zu besetzende Stelle sein können. Dies verdeutlicht, dass eine ausdifferenzierte Betrachtung der Stellenanzeigen hinsichtlich des Stellenwerts und der Wichtigkeit der russischen und türkischen Sprachanforderungen sinnvoll ist, da die Anzeigen diesbezüglich stark variieren können und folglich auch die Einstellungschancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit den entsprechenden Sprachqualifikationen variieren. In dieser Stellenanzeige ist der Stellenwert russischer Sprachkenntnisse nicht besonders hoch.

Demgemäß wurde mittels eines Codes bei der Organisation der Daten erfasst, wenn weitere Sprachen als alternative Sprachqualifikationen genannt werden, dem Russischen beziehungsweise Türkischen in diesen Fällen also nicht die höchste Priorität zukommt, sondern die Kenntnisse dieser Sprachen gleichgestellt oder den Kenntnissen einer anderen Sprache sogar untergeordnet werden.

In Bezug auf die Konkretisierung von Teilsprachkenntnissen und/oder Sprachniveaus zeigten sich sehr viele verschiedene Ausprägungen in den Stellenanzeigentexten. Konkrete Sprachniveaus, beispielsweise in Anlehnung an die Sprachniveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens der Sprachen, wurden für die Sprachanforderungen im Türkischen und Russischen allerdings nicht vorgefunden. Lediglich im Zusammenhang mit Deutsch- und Englischkenntnissen wurden Stellenanzeigen gefunden, die auf ein gewünschtes Sprachniveau gemäß des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens verweisen (z. B. ID 753730). Allerdings waren auch davon nur acht Stellenanzeigen betroffen.

Jedoch wird in einem nicht zu vernachlässigenden Teil der Stellenanzeigen mittels subjektiver Begrifflichkeiten spezifiziert, welche (Teil-)Sprachfähigkeiten von den Bewerbern und Bewerberinnen erwartet werden. Häufig zu verzeichnen sind z. B. die Formulierungen „verhandlungssicher“, „(sehr) gute Sprachkenntnisse“ oder „fließend“. Für die Einordnung der Anzeigen wurden schließlich die folgenden Kategorien festgelegt: „rezeptive Sprachkompetenzen“, „Grundkenntnisse“, „mündliche Sprachkompetenzen“, „Wort und Schrift“, „fließend“ sowie „rechtschreibsicher“ und „Muttersprache“.⁴⁶

Im Folgenden werden die Häufigkeiten der vergebenen Codes, aufgeschlüsselt nach Sprache und unter Berücksichtigung der Wichtigkeit der Sprachanforderungen, zur Veranschaulichung der Ergebnisse in tabellarischer Form dargestellt. Tabelle 8 bezieht sich auf die Stellenanzeigen, bei denen die Sprachanforderung notwendigerweise von den Bewerbern und Bewerberinnen zu erfüllen ist. Tabelle 9 hingegen stellt die Ergebnisse der Stellenanzeigen dar, bei denen die Sprachkenntnisse nicht zwingend erforderlich sind. Zusätzlich zu den formulierten Kategorien wurden in den Tabellen 8 und 9 die Stellenanzeigen ohne Konkretisierung der (Teil-)Sprachfähigkeiten und diejenigen mit Referenz auf bestimmte Sprachniveaustufen erfasst. Zum kontrastiven Vergleich wurden in die Tabellen auch die Englisch- und Deutschkenntnisse aufgenommen.

⁴⁶ Es liegen der Bündelung der subjektiven Formulierungen in die ausgewählten Kategorien keine objektiven Kriterien zugrunde. Beispielsweise wurden verhandlungssichere und sichere Sprachkenntnisse ebenso unter die Kategorie fließende Sprachkenntnisse subsumiert. Die Formulierungen gute beziehungsweise sehr gute Sprachkenntnisse wurden nicht in die Einordnung übernommen, da die Beschreibungen als zu objektiv erachtet werden.

Tabelle 8: Quantitative Verteilung der Stellenanzeigen, bei denen die Sprachqualifikation *zwingend notwendig* ist, nach Sprache und Konkretisierung der erforderlichen Sprachkenntnisse

	Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch	Deutsch	Englisch
Ohne Konkretisierung	66	57	1	45	24
Gesamtzahl mit Konkretisierung	28	26	/	95	10
rezeptiv	/	1	/	/	/
Grundkenntnisse	3	5	/	1	1
mündlich	1	3	/	/	/
Wort und Schrift	20	10	/	69	8
fließend	4	5	/	5	/
rechtschreibsicher	/	/	/	12	/
Muttersprache	/	2	/	/	/
Sprachniveau	/	/	/	8	1

Tabelle 9: Quantitative Verteilung der Stellenanzeigen, bei denen die Sprachqualifikation *wünschenswert* ist, nach Sprache und Konkretisierung der erforderlichen Sprachkenntnisse

	Türkisch	Russisch	Türkisch und Russisch	Deutsch	Englisch
Ohne Konkretisierung	121	118	34	4	8
Gesamtzahl mit Konkretisierung	7	5	/	/	1
rezeptiv	/	/	/	/	/
Grundkenntnisse	1	/	/	/	/
mündlich	/	1	/	/	/
Wort und Schrift	4	2	/	/	1
fließend	/	/	/	/	/
rechtschreibsicher	/	/	/	/	/
Muttersprache	2	2	/	/	/
Sprachniveau	/	/	/	/	/

Ein Vergleich der beiden Tabellen hinsichtlich der Gesamtzahlen der Stellenanzeigen mit und ohne Konkretisierung der Sprachanforderungen bestätigt zunächst einmal den Eindruck, der sich schon bei der Durchsicht der Stellenanzeigen ergab, dass die gefragte Sprachkompetenz insgesamt deutlich häufiger lediglich wünschenswert ist und seltener als zwingend erforder-

liche Voraussetzung genannt wird. Ein genauerer Blick auf die Stellenanzeigen deutet überdies darauf hin, dass die Nennung mehrerer potenziell für die Besetzung der jeweiligen Stelle vorteilhafter Sprachen in der Regel damit einhergeht, dass die Sprachkenntnisse lediglich erwünscht und nicht zwingend erforderlich sind. So sind auch fast alle Stellenanzeigen, in denen sowohl Russisch als auch Türkisch als nachgefragte Sprachen vorkommen, der Kategorie „Sprachkenntnisse wünschenswert“ zuzuordnen.

Auffallend ist zunächst die hohe Zahl der Stellenanzeigen ohne Konkretisierung der erforderlichen (Teil-)Sprachfähigkeiten im Vergleich zu der Gesamtzahl der Stellenanzeigen mit Nennung spezifischer (Teil-)Sprachfähigkeiten oder Sprachniveaustufen. Insgesamt sind für nur ein Sechstel der Anzeigen diesbezügliche Angaben vorzufinden. Zu erwarten war, dass bei den Stellenanzeigen, bei denen die Sprachkenntnisse nicht zwingend erforderlich sind, auch keine präzisen Angaben dazu gemacht werden, welche (Teil-)Sprachfähigkeiten von Nutzen sein können. Bei denjenigen Anzeigen jedoch, die Stellen ausschreiben, für deren Besetzung die sprachlichen Kompetenzen zwingende Voraussetzung sind, wären spezifischere Aussagen zur erforderlichen Sprachqualifikation zu erwarten. Zumindest finden hier im Verhältnis jedoch wesentlich mehr Konkretisierungen der erforderlichen Sprachkenntnisse statt. Eine Ausnahme stellen die Stellenanzeigen mit Angaben zu erforderlichen Deutschkenntnissen dar. Wird in den Stellenanzeigen darauf verwiesen, dass Deutschkenntnisse erforderlich sind, werden diese auch in mehr als zwei Drittel der Anzeigen weiter konkretisiert, beispielsweise auch durch Bezug auf die erwartete Sprachniveaustufe des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER), der bei den Stellenangeboten, mithilfe derer nach Auszubildenden mit Sprachkenntnissen im Russischen beziehungsweise Türkischen gesucht wird, nicht nur weniger, sondern überhaupt nicht vertreten ist.

Grundsätzlich kann man also sagen, dass, mit Ausnahme der gewünschten Deutschkenntnisse, zumeist nicht konkretisiert wird, welche (Teil-)Sprachfähigkeiten gewünscht und/oder nötig für die Einstellung beziehungsweise die Berufstätigkeit sind.

Auch Sprachzertifikate stellen in der betrachteten Stichprobe, ausgenommen im Zusammenhang mit der Nennung von Deutschkenntnissen, keine Referenzgröße dar, obgleich z. B. bei den Zertifikaten des GER auch die Kommunikation im beruflichen Umfeld berücksichtigt wird⁴⁷. Zu dem Ergebnis, dass von betrieblicher Seite in Stellenanzeigen kein beziehungsweise nur in Einzelfällen Bezug zum GER genommen wird, kamen auch schon andere Untersuchungen (vgl. ROTHE u. a. 2019, S. 54).⁴⁸

Interessant wäre es, eine Arbeitgeberbefragung durchzuführen, um die Gründe für die Ungenauigkeit bei der Formulierung der Sprachanforderungen an die Bewerber/-innen zu erörtern. Denkbar ist, dass die Arbeitgeber auch in diesem Punkt davon ausgehen, dass es sich dabei um implizites Wissen handelt und die Notwendigkeit, die Anforderungen detaillierter zu formulieren, nicht gesehen wird. Andererseits ist es möglich, dass insbesondere bei häufig herkunftsbedingt vorkommenden Sprachkenntnissen davon ausgegangen wird, dass es sich bei türkischen beziehungsweise russischen Sprachkenntnissen um muttersprachliche Kompetenzen handelt und die Sprachqualifikation entsprechend besonders ausgeprägt ist. Ebenso könnte mangelndes Bewusstsein darüber, welche spezifischen Sprachfähigkeiten in welchen Tätigkeitsbereichen eigentlich zum Einsatz kommen, verantwortlich dafür sein, dass dazu nur selten Angaben bei der Rekrutierung von Auszubildenden gemacht werden. Oder aber die Arbeitgeber möchten die Bewerberauswahl möglichst groß halten und machen dementsprechend wenige spezifizierte Angaben.

47 Vgl. <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/gemeinsamer-europaeischer-referenzrahmen-sprachen.php> (Stand: 25.09.2021).

48 In diesem Projekt wurde ebenso der Bedarf an fremdsprachlicher Kompetenz untersucht.

Die Tatsache, dass die Sprachkenntnisse zudem überwiegend keine zwingende Voraussetzung sind, lässt darauf schließen, dass ein Großteil der Arbeitgeber zwar den Bedarf an Kommunikation in der entsprechenden Sprache erkannt hat, jedoch in den Sprachqualifikationen kein primäres Kriterium für die Besetzung der freien Stellen sieht und somit schlussendlich auch keine dringende Notwendigkeit, den Bedarf an Kommunikation in der jeweiligen Sprache zu decken.

Auskunft über den Stellenwert der Sprachen Türkisch und Russisch im Speziellen für die zu besetzenden Stellen gibt auch ein Blick auf die in den Ausschreibungen zum Russischen und/oder Türkischen alternativen Sprachqualifikationen. So wurden insgesamt 127 Stellenausschreibungen ermittelt, die unabhängig von Deutsch- und zusätzlichen Englischkenntnissen nicht nur die Qualifikation im Türkischen oder Russischen im Bewerberprofil aufführen, sondern zwei bis hin zu einer größeren Auswahl an Sprachen nennen, die alternativ für die Einstellung oder die zu besetzende Position von Vorteil sein können. Insbesondere zu russischen Sprachkenntnissen werden vermehrt, nämlich mehr als doppelt so häufig wie in Bezug auf türkische Sprachkompetenzen, auch gleichgesetzt alternative Sprachen als vorteilhafte Qualifikationen genannt. Die Tatsache, dass die Qualifikation im Türkischen und im Russischen in mehr als einem Viertel der Stellenangebote kein Alleinstellungsmerkmal genießt, schmälert ihren Stellenwert für die betroffenen zu besetzenden Stellen.

Auch aus der Beobachtung, dass nur in einem Bruchteil der analysierten Stichprobe präzise Angaben zu den erwarteten Sprachanforderungen gemacht werden, geht hervor, dass die Deckung des Bedarfs an Kommunikation in der entsprechenden Sprache nicht gezielt angegangen wird. Konkrete Angaben zu den erforderlichen (Teil-)Sprachfähigkeiten könnten den Bewerbern und Bewerberinnen helfen, die eigene Eignung bezüglich ihrer sprachlichen Qualifikation für die zu besetzende Stelle einzuschätzen. Herkunftsbedingte und/oder muttersprachliche Sprachkenntnisse sind nicht zwingend auf allen Ebenen, z. B. sowohl mündlich als auch schriftlich, ausgeprägt. Die Sprachfähigkeiten von Herkunftssprechern und -sprecherinnen können von rezeptiven Grundkenntnissen bis hin zur ausbalancierten Beherrschung sowohl der Herkunfts- als auch der Umgebungssprache reichen (vgl. ELSNER 2020, S. 24). Da der sprachliche Input jedoch in der Regel auf wenige Register und den Kontakt zu einigen wenigen Kommunikationspartnern und -partnerinnen im familiären Kontext beschränkt ist, kommt es selten dazu, dass sich die Herkunftssprache auf allen Ebenen gleichermaßen entwickelt, wie es bei monolingual Aufwachsenden im Herkunftsland der Fall ist. Insbesondere für die literalen Kompetenzen der Herkunftssprachen ist dies zu verzeichnen (vgl. ELSNER 2020, S. 24f).

Komplementär kann der Betrieb bei genauen Angaben zur erforderlichen Sprachqualifikation sicher sein, dass die konkreten Bedarfe an Kommunikation in der jeweiligen Sprache tatsächlich auch seitens der eingestellten Person gedeckt werden können, sofern die spezifischen (Teil-)Sprachkenntnisse oder Tätigkeitsbereiche, bei denen die Sprache zum Einsatz kommen wird, vorab kommuniziert werden. Die Erwartungen der Arbeitgeber können also seitens der auszubildenden Person eher erfüllt werden, wenn bereits bei der Rekrutierung präzisiert wird, inwiefern die Sprachkenntnisse beruflich zum Einsatz kommen werden.

Transparenz diesbezüglich kann auch durch die Zertifikate des GER ermöglicht werden. In der hier untersuchten Stichprobe konnte festgestellt werden, dass von betrieblicher Seite nur in wenigen Ausnahmen auf Sprachzertifikate referiert wird. Zu diesem Ergebnis sind auch bereits andere Untersuchungen gekommen (vgl. ROTHE u. a. 2019, S. 54). Analog dazu ist auch zu verzeichnen, dass die Zertifizierungsmöglichkeiten für Herkunftssprachen kaum genutzt werden. So wurden beispielsweise im Prüfungsjahr 2015/16 von 37.154 abgelegten Prüfungen nur 20 im Russischen und sechs im Türkischen absolviert (vgl. SETTELMAYER 2020, S. 254).

3.2.2 Sprachbezogene Aufgabenfelder

Neben der Nennung von spezifischen (Teil-)Sprachkenntnissen oder Sprachniveaustufen kann Transparenz auch durch die Erläuterung der Tätigkeitsfelder oder der konkreten Sprachaktivitäten (z. B. Dolmetschen, Sprachmittlung), bei denen die Sprachkenntnisse zum Einsatz kommen werden, erzeugt werden.

Die Ausführungen zu den Aufgabenfeldern fallen in den Stellenanzeigen hinsichtlich ihrer Informativität grundsätzlich sehr unterschiedlich aus. In nicht wenigen Stellenanzeigen werden überhaupt keine Informationen zu den beruflichen Tätigkeiten gegeben. In anderen Ausschreibungen, jedoch in der deutlichen Unterzahl, wird darauf sehr detailliert eingegangen. Fast allen Stellenanzeigen, die berufsspezifische Tätigkeitsbeschreibungen umfassen, ist jedoch gemein, dass sich die Ausführungen zu den konkreten durchzuführenden Tätigkeiten auf das Fachliche beschränken. Auf kommunikationsintensive Aktivitäten, die auf die Auszubildenden zukommen, beispielsweise dass Zahnmedizinische und Medizinische Fachangestellte die ersten Ansprechpartner/-innen für die Patienten und Patientinnen sind (z. B. ID 496248), wird nur selten verwiesen. Auch bei den kaufmännischen Berufen handelt es sich primär um sprachvermittelte Tätigkeiten (vgl. KAISER 2012, S. 17). Entsprechende Aktivitäten oder dafür benötigte kommunikative Fähigkeiten werden nur in Ausnahmen benannt. Ein direkter Bezug zu den gewünschten oder erforderlichen Sprachkenntnissen findet sich in den Beschreibungen der im Beruf zu bewältigenden Aufgaben jedoch in keiner der Stellenanzeigen. Ein Beispiel stellt die Ausschreibung ID 752136 dar. Ausgeschrieben sind zwei Ausbildungsstellen zum/zur Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten. Im Bewerberprofil wird „Sprachgewandtheit gegenüber Mandanten und beim Formulieren von Schriftsätzen“ als notwendige Fähigkeit aufgeführt. Ob sich dies ausschließlich auf die für die Stelle erforderlichen guten Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift oder auch auf die Kenntnisse der arabischen oder türkischen Sprache, die von erheblichem Vorteil seien, bezieht, wird jedoch nicht deutlich.

Auch in den Stellenausschreibungen des Öffentlichen Dienstes wird die deutsche Sprache als Handwerkszeug des Berufs hervorgehoben und die Wichtigkeit einer guten mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit im Deutschen herausgestellt. Obgleich auch Kenntnisse in einer Vielzahl anderer Sprachen vorteilhaft sind, wird hier nicht weiter auf mögliche Einsatzfelder, für die die Sprachkenntnisse von Relevanz sind, oder notwendige kommunikative Fähigkeiten eingegangen (z. B. ID 572035).

Auffallend war bei der Durchsicht der berufsspezifischen Tätigkeitsbeschreibungen, dass die Texte vieler verschiedener Stellenanzeigen mit unterschiedlichen Arbeitgebern zum Teil identisch sind. In einer der Stellenanzeigen fand sich schließlich der Hinweis: Für viele Stellenanzeigen wurde anstelle einer spezifizierten Beschreibung des Berufsbildes in dem einstellenden Betrieb einfach die Kurzbeschreibung des jeweiligen Ausbildungsberufes von der Website Berufenet der Arbeitsagentur kopiert. Diese lauten z. B. wie folgt: „Medizinische Fachangestellte assistieren Ärzten und Ärztinnen bei der Untersuchung, Behandlung, Betreuung und Beratung von Patienten und führen organisatorische und Verwaltungsarbeiten durch“⁴⁹ oder: „Rechtsanwaltsfachangestellte unterstützen Rechtsanwälte und -anwältinnen bei rechtlichen Dienstleistungen. Daneben führen sie allgemeine organisatorische und kaufmännische Arbeiten aus“⁵⁰. Die Beispiele kommen wortgetreu sehr häufig in den Stellenanzeigen vor. Darüber hinaus ist zu sagen, dass die Beschreibungen sehr pauschal und oberflächlich sind. Sie sagen wenig über die tatsächlichen konkreten Tätigkeiten aus.

49 <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/berufsfelder/suchergebnisseBerufsfelder/kurzbeschreibung&dkz=33212&fil=eJwzNKAVMMTCQgIAaWEWtA%3D%3D> (Stand 03.09.2021)

50 <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/berufsfelder/suchergebnisseBerufsfelder/kurzbeschreibung&dkz=7958&fil=eJwzNKAAGEIJQ0PS9QIAagcWtg%3D%3D> (Stand: 03.09.2021)

Bedenkt man, dass bei einem Großteil der Stellenanzeigen die Tätigkeitsbeschreibung nicht einmal auf den jeweiligen Betrieb angepasst formuliert wird, kann man nicht davon ausgehen, dass darüber hinaus noch erläutert wird, inwiefern die Sprachkenntnisse, die als Einstellungsbedingung gelten, zum Einsatz kommen werden. Berücksichtigt man Informationsgehalt und (Pass-)Genauigkeit der Angaben in einem Großteil der Stellenanzeigen, verwundert dies also nicht.

Auch Begründungen können Aufschluss darüber geben, inwiefern die nachgefragte Sprache zum Einsatz kommen wird. Jedoch finden sich solche Begründungen für die Erforderlichkeit der sprachlichen Qualifikationen in den untersuchten Stellenanzeigen nur in geringem Maße. In 67 Stellenanzeigen der untersuchten Stichprobe wurden die genannten gewünschten oder notwendigen Sprachanforderungen begründet. Auch implizite Hinweise auf die Begründung der erforderlichen Sprachkenntnisse wurden berücksichtigt. Zum Beispiel erübrigt sich eine Erklärung der Notwendigkeit von Sprachkenntnissen in Stellenanzeigen für den Ausbildungsberuf Eurokaufmann/-frau. Berücksichtigt man diese impliziten Hinweise, können weitere 58 Stellenanzeigen genannt werden, die diesbezüglich zutreffend sind.

Eine entsprechende Stellenanzeige ist von einer Kanzlei ausgeschrieben (ID 505739). Erläutert wird, welche Bereiche die Kanzlei abdeckt: deutsch-türkischer Wirtschafts- und Rechtsverkehr mit Schwerpunkt auf türkischem Energierecht und internationalem Privatrecht. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Kanzlei viele Partner/-innen in der Türkei hat und die Beratung sowohl im Deutschen als auch im Türkischen angeboten wird. In diesem Fall ist die Sprachanforderung keine zwingende Voraussetzung, wahrscheinlich, da das Team bereits sprachlich ausreichend aufgestellt ist und nicht alle im Team das Türkische beherrschen müssen.

Aus dieser Stellenanzeige geht der Bezug zur türkischen Sprache vergleichsweise sehr eindeutig hervor. Anhand der Angaben können interessierte Ausbildungswillige sehen, auf welchen Ebenen die Sprachkenntnisse zum Einsatz kommen werden und ob ihre sprachlichen Kenntnisse für die Anforderungen geeignet sind.

Wesentlich weniger konkret findet sich in einer anderen Stellenanzeige (ID 520837) der Hinweis, dass die auszubildende Person auf Messen internationale Kunden und Kundinnen und Besucher/-innen kennenlernen wird. Entnehmen kann man dieser Information, dass der Betrieb, der in diesem Fall aus der Nahrungsmittelindustrie stammt, auch internationale Kunden und Kundinnen hat. Dies rechtfertigt die Erforderlichkeit von Sprachkenntnissen, lässt jedoch einen weiten Spielraum zu/offen, was die Anwendung der spezifischen Sprachkenntnisse betrifft.

Das letzte Beispiel (ID 834921) begründet die erwünschten russischen Sprachkenntnisse mit den zu betreuenden Patientenhaushalten. Ausgeschrieben ist eine Ausbildungsstelle in der Altenpflege. In diesem Fall kann man davon ausgehen, dass primär das mündliche Sprachvermögen im Russischen eine Rolle spielt, da wahrscheinlich hauptsächlich die reibungslose Kommunikation mit den Patienten und Patientinnen sichergestellt werden soll. Trotzdem wird dies nicht konkret erläutert. Auch die Beschreibung der auf die Auszubildenden zukommenden Aufgabenfelder bezieht sich hauptsächlich auf Fachliches. Auf die interpersonale Beziehung mit den Patienten und Patientinnen wird nicht eingegangen. Dies ist ein exemplarisches Beispiel für den Großteil des untersuchten Datenbestands.

3.2.3 Deutsch- und Englischkenntnisse

Die sprachlichen Einstellungskriterien wurden entsprechend des formulierten Untersuchungsthemas primär in Bezug auf die Nachfrage nach türkischen und russischen Sprachkenntnissen hin betrachtet. Daneben sollte jedoch auch überprüft werden, ob in den Stellenanzeigen auch benannt wird, inwiefern Deutschkenntnisse für die zu besetzenden Stellen von Relevanz sind.

Man kann davon ausgehen, dass diejenigen Arbeitgeber, die in ihren Stellenanzeigen explizit machen, ob und welche Deutschkenntnisse für eine Einstellung erforderlich sind, auch damit rechnen, dass sich nicht deutsche Muttersprachler/-innen für die zu besetzende Stelle bewerben. Da in allen untersuchten Stellenanzeigen Kenntnisse im Russischen und Türkischen, also in Deutschland primär herkunftsbedingt vorkommende Sprachen, gewünscht oder notwendig sind, könnte man damit rechnen, dass ebenso in allen Stellenanzeigen konkretisiert wird, welche Kompetenzen im Deutschen erforderlich sind. Die Annahme diesbezüglich war, ausgehend vom herrschenden monolingualen Selbstverständnis,⁵¹ dass nur in einem geringen Bruchteil der Stellenanzeigen explizit gesagt wird, dass und welche Deutschkenntnisse erforderlich sind. Jedoch sind letztere wahrscheinlich für einen sehr großen Anteil der zu besetzenden Stellen eigentlich von Relevanz. Die Quantifizierungen in MAXQDA zeigen, dass in 144 Stellenanzeigen Angaben zu Kenntnissen in der deutschen Sprache gemacht werden. Aus den Formulierungen von vier Ausschreibungen kann man sogar schließen, dass die Kenntnisse im Deutschen nicht zwingend notwendig, sondern lediglich als vorteilhaft für eine Einstellung beurteilt werden. Zum Beispiel sind für eine Ausbildungsstelle zum/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten (ID 454505) gute Deutsch- und/oder Russischkenntnisse gewünscht. Entsprechend der Formulierung kann man davon ausgehen, dass auch nur russische Sprachkenntnisse ausreichend sind. In einer Anzeige für eine Ausbildungsstelle im Friseurgewerbe steht außerdem z. B., dass Deutsch- und Türkischkenntnisse von Vorteil seien (ID 446871). In den anderen 140 Stellenanzeigen hingegen wird konkretisiert, dass Deutschkenntnisse von den Bewerbern und Bewerberinnen erwartet werden. In sogar 95 dieser 140 Stellenangebote wird spezifiziert, welche Teilsprachkenntnisse und/oder welches Sprachniveau für eine Einstellung erforderlich sind, wie auch aus Tabelle 8 hervorgeht. Zumeist sind Deutschkenntnisse in Wort und Schrift von Bedeutung.

Dass für die zu besetzenden Stellen der verbleibenden Anzeigen, in denen keine Angaben zu erforderlichen Deutschkenntnissen gemacht werden, keine Sprachanforderungen im Deutschen gelten, ist sehr unwahrscheinlich. Vielmehr kann man davon ausgehen, dass die Arbeitgeber, trotz der Anforderung an die Bewerber/-innen, türkische und/oder russische Sprachkenntnisse, also meist herkunftsbedingte Sprachkenntnisse, mitzubringen, entweder nicht davon ausgehen, dass sich Ausbildungswillige mit anderen Muttersprachen als dem Deutschen bewerben, oder aber wahrscheinlicher Deutschkenntnisse als implizites Wissen voraussetzen. Bei einem kontrastiven Vergleich der beiden betrachteten Berufsbereiche hinsichtlich dieser Frage, fällt auf, dass auch hier der Berufsbereich *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* mit 88 Stellenanzeigen im Vergleich zu 56 Stellenanzeigen des anderen Berufsbereichs wieder häufiger vertreten ist.

Im Zuge der Datensichtung schien es mehr und mehr interessant neben der Rolle von Deutschkenntnissen auch der Forderung nach englischen Sprachkenntnissen Beachtung zu schenken. Die Untersuchung ergab, dass englische Sprachkompetenzen deutlich häufiger im Berufsbereich *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* und im Zusammenhang mit russischen Sprachkenntnissen gefordert werden. Diesen Eindruck bestätigen die Quantifizierungen aus MAXQDA: Insgesamt sind 111 Stellenanzeigen ermittelt worden, die Englisch als Sprachanforderung aufführen. Mit einbezogen wurden hier Stellenanzeigen,

51 Krumm (2020) in Anlehnung an Gogolins *monolingualen Habitus* (2008).

die bestimmte Noten im Schulfach Englisch als Anforderung nennen. 27 dieser Stellenausschreibungen mit Englisch als Sprachanforderung sind dem Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung zuzuordnen. Hingegen dazu sind es mit 83 Stellenanzeigen deutlich mehr Stellenausschreibungen im Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung, bei denen Englischkenntnisse als Qualifikation genannt werden. Die Betrachtung der Stellenanzeigen hinsichtlich der Forderung nach englischen Sprachkenntnissen im Zusammenhang mit weiteren sprachlichen Kompetenzen zeigte überdies, dass Englisch zu einem großen Teil im Zusammenhang mit russischen Sprachkenntnissen gefordert wird. Häufig wird Englisch jedoch nur als alternative sprachliche Qualifikation zu den türkischen beziehungsweise vorwiegend russischen Sprachkenntnissen genannt. Tatsächlich als zusätzliche sprachliche Qualifikation zu erforderlichen Russisch- oder Türkischkenntnissen wird Englisch nur in 43 Stellenausschreibungen gefordert. Für die Erforderlichkeit der englischen Sprachkompetenzen werden, wie bei den türkischen und russischen Sprachanforderungen auch, in den relevanten Stellenanzeigen nur in sehr wenigen Einzelfällen Begründungen genannt (z. B. ID 654609). Das gewünschte Niveau und/oder konkrete Teilsprachfähigkeiten der englischen Sprachqualifikation werden ebenso nur selten spezifiziert (z. B. ID 1025915 „gute[n] Englischkenntnisse[n] in Wort und Schrift“). Häufig werden stattdessen nur pauschal „gute Englischkenntnisse“ (ID 875234) gefordert.

3.2.4 Interkulturelle Kompetenzen

Aufgrund der Tatsache, dass Befragungen gezeigt haben, dass gemeinhin häufig davon ausgegangen wird, dass Menschen mit herkunftsbedingt mehrsprachigem Hintergrund auch über interkulturelle Kompetenzen verfügen (vgl. SETTELMAYER 2011, S. 151), wurde angenommen, dass in den analysierten Stellenanzeigen im Zusammenhang mit der Nachfrage nach türkischen und russischen Sprachkenntnissen auch die interkulturelle Kompetenz als gewünschte oder erforderliche Bewerbereigenschaft genannt wird.

Grundsätzlich kann man nach Auswertung der Daten in Bezug auf diese Hypothese sagen, dass interkulturelle Kompetenzen beziehungsweise generell mit herkunftsbedingter Mehrsprachigkeit assoziierte Kompetenzen in einem wesentlich geringeren Maße als erwartet eine Rolle in den untersuchten Stellenanzeigen spielen.

Es wurden lediglich vier Stellenanzeigen gefunden, die eine Relevanz für diesen Untersuchungsaspekt haben. Auch wenn der interkulturellen Kompetenz also kein besonderes Gewicht in den untersuchten Stellenanzeigen beigemessen werden kann, werden die vier betroffenen Anzeigen folgend als Einzelfälle betrachtet.

Die vier Stellenanzeigen sind alle dem Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung zuzuordnen.

Die erste relevante Anzeige (ID 555806) schreibt eine Stelle für den Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement aus. Bei dem ausschreibenden Betrieb handelt es sich um ein Softwarehaus, das nach einer auszubildenden Person mit Kenntnissen „eine[r] oder mehrere[r] Sprachen aus dem osteuropäischen Sprachraum“, konkret Russisch-, Tschechisch- oder Ukrainischkenntnissen, sucht. „Von Vorteil sind weiterhin Kenntnisse der kulturellen Gepflogenheiten der Ukraine, Russlands und Tschechiens sowie des restlichen Osteuropa [sic].“

Ebenso nach einer Person für die Ausbildung Kaufmann/-frau für Büromanagement sucht ein Speditions- und Logistikunternehmen (ID 1038801). Hier sind „aufgrund der Nähe zur türkischen Wirtschaft [...] türkische Sprachkenntnisse von großem Vorteil“. Darüber hinaus werden interkulturelle Kompetenzen im Bewerberprofil als Eigenschaft aufgeführt.

Bei der dritten relevanten Anzeige handelt es sich um eine Stelle im Rahmen eines dualen Studiums im Bereich der Betriebswirtschaft (ID 1171040). Der ausbildende Betrieb ist eine

Wirtschaftsförderungsgesellschaft, die eine Person mit türkischen Sprachkompetenzen ausbilden möchte. Darüber hinaus seien Kenntnisse der türkischen Kultur unabdingbar. Begründet wird die Erforderlichkeit der besagten Kompetenzen mit dem Einsatz für die Erschließung türkischer Märkte sowie der Betreuung türkischer und türkischstämmiger Unternehmen.

Die vierte Stellenanzeige, die interkulturelle Kompetenzen als Einstellungsvoraussetzung nennt, ist in den Bereich des Öffentlichen Dienstes zu verorten (ID 579279). Für den Vorbereitungsdienst für den gehobenen Auswärtigen Dienst werden „weltoffene Menschen mit einer guten Allgemeinbildung“, „die ein hohes Maß an interkultureller und sozialer Kompetenz“ mitbringen und „die fortgesetzt neugierig sind auf fremde Länder, Kulturen und Aufgaben“, gesucht. Als zwingende sprachliche Voraussetzungen werden hier explizit nur Englischkenntnisse, jedoch auch Kenntnisse einer weiteren Amtssprache der Vereinten Nationen gefordert. In diesem Zuge ist auch Russisch aufgeführt. Hier tritt der seltene Fall ein, dass die Sprachkenntnisse nachgewiesen werden müssen, in diesem Fall durch die Teilnahme an einem Sprachtest. Durch die Vorbereitung auf den Auswärtigen Dienst erübrigt sich die Begründung der Erforderlichkeit von Sprachkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen. In dieser Stellenanzeige werden außerdem explizit Menschen mit Migrationshintergrund aufgefordert, sich zu bewerben. „Die Vielfalt unserer Gesellschaft soll[e] sich auch im Öffentlichen Dienst widerspiegeln.“ Dies ist vor dem Hintergrund der Programme zur interkulturellen Öffnung des Öffentlichen Dienstes zu deuten, worauf in Kapitel 3.4 noch eingegangen wird.

3.3 Außersprachliche Einstellungsvoraussetzungen

Neben den sprachbezogenen Einstellungsvoraussetzungen wurde auch ein Blick auf sprachunabhängige Einstellungskriterien geworfen. Theoriebasiert wurde vor Sichtung des Datenmaterials die Art des Schulabschlusses, die für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle vorzuweisen ist, als Analysekategorie formuliert. Außerdem wurde berücksichtigt, inwiefern in den Stellenanzeigen auf geschlechterspezifische Bevorzugungen bei der Stellenvergabe hingewiesen wird. Die Abschlussart war bei allen analysierten Stellenanzeigen bereits vorcodiert und wurde entsprechend ausgewertet. Bei der Analyse der Daten ergab sich jedoch eine Vielzahl weiterer außersprachlicher Einstellungskriterien, die hinsichtlich der Häufigkeit ihres Vorkommens schwer ins Gewicht fallen und auch inhaltlich nicht zu vernachlässigen sind. Demgemäß wird auch darauf in den folgenden Ausführungen, beginnend mit dem Aspekt schulbezogener Einstellungskriterien, eingegangen.

3.3.1 Schulbezogene Einstellungsbedingungen

Festgestellt wurde bei der Untersuchung der Stellenanzeigen, dass neben dem Schulabschluss auch weitere schulbezogene Aspekte in den untersuchten Ausschreibungen eine Rolle spielen, und der Schulabschluss allein als Kategorie nicht ausreichend ist zur Beschreibung der Anzeigen. Häufig werden z. B. bestimmte Schulnoten entweder bezogen auf konkrete Schulfächer oder das Durchschnittsergebnis im Zusammenhang mit dem gewünschten oder erforderlichen Bewerberprofil genannt. Seltener wird darauf verwiesen, dass Fehlstunden auf den Zeugnissen der Bewerber/-innen nur die Ausnahme sein dürfen (Bsp. ID 716056). Im Codierungsprozess wurde also ausgehend von den Daten unter den Untersuchungsschwerpunkt der außersprachlichen Einstellungsvoraussetzungen der Code „Schulbezogene Voraussetzungen“ und darunter subsumiert die Codes „Fehlstunden“ sowie „Schulnoten“ erstellt. Ebenso unter die schulbezogenen Voraussetzungen geordnet wurde die theoriebasiert gesetzte Kategorie des erforderlichen Schulabschlusses mit ihren erwartbaren Ausprägungen.

In Bezug auf die Untersuchung der Stellenanzeigen hinsichtlich der geforderten Schulabschlüsse ist zu sagen, dass keine zentralen Mindestvoraussetzungen mit rechtlicher Grundlage

für den Zugang zur dualen Berufsausbildung gelten. Die Ausbildung steht grundsätzlich allen offen. Jedoch sind die ausbildenden Unternehmen in ihrer Entscheidung über die jeweiligen Kriterien zur Bewerberauswahl frei (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2020, S. 5). Zudem ist der Zugang zur dualen Berufsausbildung in gewisser Weise marktförmig organisiert, da die Anzahl der bereitstehenden Lehrstellen abhängig ist vom betrieblichen Bedarf an Auszubildenden (vgl. ULRICH 2012, S. 69).

Zu verzeichnen ist, dass in der Praxis sehr wohl Schulabschlüsse, je nach Berufsbereich auch nicht selten das Abitur, gefordert werden. Die Verschiebung hin zur Forderung höherqualifizierender Schulabschlüsse ist, unabhängig von der Nachfrage nach Sprachkenntnissen, eine grundsätzliche Erscheinung, die in Bezug auf viele Berufe zu beobachten ist (vgl. SEEBER 2011, S. 55) und auch im Zusammenhang mit den hier betrachteten Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen erneut festgestellt werden konnte.⁵²

Von Relevanz ist diese Tatsache im Zusammenhang mit dem Forschungsinteresse vor allem, weil die Bewerber/-innen, um die es geht, nämlich jene mit primär herkunftsbedingt türkischen und/oder russischen Sprachkenntnissen, zu einem großen Teil zur Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund gehören, welche wiederum Chancenungleichheit und Benachteiligungen im Bildungssystem erfahren und für die schließlich schlechtere Schulabschlüsse zu verzeichnen sind. Dies zeigen auch die soziodemografischen Daten, auf die in Kapitel 1.2 referiert wurde. Studien weisen außerdem darauf hin, dass der Grund für die durchschnittlich schlechteren Bildungsabschlüsse von Menschen mit Migrationshintergrund nicht die tatsächlichen Leistungen sind. Auch in Bezug auf den Übergang von der Schule zum Beruf sind für Menschen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen zu verzeichnen. Der Schulabschluss ist also maßgeblich für Öffnungs- beziehungsweise Schließungstendenzen hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Ausbildung einerseits und konfundiert andererseits mit der ethnischen Herkunft. Entsprechend darf die Kategorie des Schulabschlusses als Einstellungskriterium bei der Analyse der Stellenanzeigen nicht unberücksichtigt bleiben.

Um die Tragweite der Problematik zu verdeutlichen, werden nun die erzielten Quantifizierungen diesbezüglich thematisiert.

Vertreten in den analysierten Stellenanzeigen waren alle Schulabschlüsse. Bei der Codierung der Daten wurde unterschieden in: Abschluss nicht relevant, Hauptschulabschluss, qualifizierender/erweiterter Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, Fachabitur, Abitur. Darüber hinaus wurden teilweise in den Stellenanzeigen auch Schulabschlüsse gekoppelt an Durchschnittsnoten als Voraussetzung genannt. Beispielsweise wird zum Teil das Abitur gefordert, jedoch werde auch ein mittlerer Schulabschluss anerkannt, wenn dabei eine bestimmte Durchschnittsnote erzielt worden ist (z. B. ID 1038801). In diesen Fällen wurde doppelt codiert. Das heißt, querliegend zu den Subkategorien des Schulabschlusses wurde der Code *Schulnoten* erstellt. Das relevante Segment wurde dann sowohl jeweils mit diesem Code als auch mit dem jeweiligen Code des konkreten Schulabschlusses codiert. Bei der folgenden Darstellung wurde zunächst jedoch nur der mindeste erforderliche Schulabschluss ohne Bindung an zusätzliche schulische Bedingungen, beispielsweise bestimmte Durchschnittsnoten, berücksichtigt. Bei Nennung zweier Abschlüsse wurde der jeweils höherwertige Abschluss demgemäß außen vor gelassen.

Zu beachten ist darüber hinaus, dass in der Gesamtstichprobe auch Ausschreibungen für duale Studiengänge und Aufbauausbildungen waren, für die höherwertige Abschlüsse gelten,

52 Im Anhang findet sich Tabelle 10, die die geforderten Schulabschlüsse der Stellenanzeigen sowohl mit als auch ohne Sprachanforderungen der zwei betrachteten Berufsbereiche zusammenträgt. Die Tabelle verdeutlicht, dass auch bei den Stellenangeboten ohne Sprachanforderungen im Türkischen und Russischen die Tendenz zu höheren Schulabschlüssen als Einstellungsbedingungen vorherrscht.

als es für Ausbildungen der Fall ist. Ein Blick auf Tabelle 3 zeigt, dass es zehn Stellenanzeigen sind, für die rechtlich andere Zugangsbedingungen gelten.

Der Code „Abschluss nicht relevant“ wurde insgesamt 28 Mal vergeben. Zutreffend ist diese Ausprägung entweder, wenn die jeweilige Stellenanzeige bereits im Vorfeld entsprechend vorcodiert war, oder, wenn in der Stellenanzeige explizit darauf verwiesen wird, dass die Abschlussart als Einstellungskriterium nicht von Relevanz ist (z. B. ID 642040).

Der Hauptschulabschluss wird in 94 Stellenanzeigen sowie der qualifizierende/erweiterte Hauptschulabschluss in 41 Stellenanzeigen als schulische Mindestanforderung für eine Einstellung genannt. Der mittlere Schulabschluss wird am häufigsten gefordert, nämlich in 249 Stellenanzeigen. Die Fachhochschulreife wird außerdem in 32 und die allgemeine Hochschulreife in 19 Stellenanzeigen gefordert, davon wird 16 Mal explizit das Abitur genannt. Wie zu erwarten, sind es in der Stichprobe fast ausschließlich Stellenanzeigen des Berufsbereichs Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung, bei denen die Fachhochschulreife oder die allgemeine Hochschulreife als Einstellungsvoraussetzung gewünscht wird. Darunter sind auch die Ausschreibungen für die dualen Studiengänge sowie die Aufbauausbildung, die in der Gesamtstichprobe vorzufinden waren. Es handelt sich diesbezüglich um zehn Stellenausschreibungen. Insgesamt sind es also 41 Stellenanzeigen für duale Ausbildungsberufe, bei denen die Fach- oder die allgemeine Hochschulreife als gewünschter Schulabschluss genannt wird. Für den Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung wurde lediglich eine Stellenanzeige mit der Fach- beziehungsweise der allgemeinen Hochschulreife als Einstellungskriterium gefunden. Analog dazu überwiegen die Stellenanzeigen dieses Berufsbereichs in der Ausprägung „Abschluss nicht relevant“. Jedoch sind auch Ausbildungsplätze für kaufmännische Berufe ausgeschrieben, bei denen der Schulabschluss nicht von Relevanz ist.

Hinzuzufügen ist, dass in einem großen Teil der Stellenanzeigen explizit gemacht wird, dass der genannte Schulabschluss die Mindestvoraussetzung darstellt und höherwertige Schulabschlüsse gern gesehen werden. Teilweise wird auch betont, dass Bewerber/-innen mit höheren Schulabschlüssen vorzugsweise eingestellt werden (z. B. ID 559905).

In 107 Stellenanzeigen, also etwa in einem Viertel der Stellenanzeigen, wird außerdem auf die Erwartung bestimmter Fach- und/oder Durchschnittsnoten als Einstellungsvoraussetzungen verwiesen. Auch diesbezüglich zeichnet sich eindeutig ab, dass die Ausbilder/-innen im Berufsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung deutlich häufiger Wert auf Schulnoten legen als dies in der Vergleichsberufsgruppe der Fall ist. Knapp ein Viertel der zutreffenden Stellenausschreibungen sind dem Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung zuzuschreiben. Dafür sind zu diesem Berufsbereich alle Stellenanzeigen zu zählen, in denen darauf verwiesen wird, dass auf den Zeugnissen der Bewerber/-innen auf die Anzahl der Fehlstunden geschaut wird (Bsp. ID 716056).

Hinsichtlich der geforderten Schulnoten ist außerdem aufgefallen, dass zumeist im Schulfach Deutsch eine bestimmte Note von Relevanz ist, oft im Zusammenhang mit dem Verweis auf Rechtschreib- und/oder Grammatikkenntnisse. Häufig werden aber auch pauschal, ohne Bezug zur Tätigkeit im Beruf oder zu konkreten erforderlichen Kompetenzen, bestimmte Noten in den schulischen Hauptfächern Deutsch, Mathe und Englisch gefordert. Zum Teil finden sich auch sehr unspezifische Aussagen diesbezüglich, wie beispielsweise in einer Stellenanzeige, in der „ordentliche Noten in Deutsch und Mathe“ im Rahmen des Anforderungsprofils genannt werden (ID 1065349).

Zusammenfassend kann man sagen, dass die schulbezogenen Kriterien, sowohl der Schulabschluss als auch die Schulnoten, zur Bewerberauswahl beziehungsweise -eingrenzung anscheinend keine untergeordnete Rolle spielen, da diese Aspekte in der großen Mehrheit der Stellenanzeigen als Einstellungskriterien explizit genannt werden und ebenso für einen über-

proportional großen Anteil der untersuchten Anzeigen, entsprechend der vorab formulierten Hypothese, hohe Schulabschlüsse nachgewiesen werden müssen.

3.3.2 Weitere Einstellungskriterien

Darüber hinaus stechen auch weitere außersprachliche Einstellungsvoraussetzungen heraus. Unerwartet häufig wurde in den Daten der Stichprobe das Verfügen über einen PKW-Führerschein und ein eigenes Fahrzeug genannt. Für insgesamt 57 ausgeschriebene Stellen ist die Frage, ob man als Bewerber/-in über einen Führerschein und einen PKW verfügt von Relevanz. Nur in Einzelfällen wird konkretisiert, aus welchen Gründen der Führerschein und das eigene Fahrzeug nötig sind. Beispielsweise wird in einem Fall mit der schlechten Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr argumentiert (ID 827425). Auch erübrigt sich eine Erläuterung bei Ausbildungen in ambulanten Pflegediensten. In der Regel jedoch wird diese Anforderung an die Bewerber/-innen nicht begründet.

Dieser Punkt ist nicht uninteressant, wenn man erstens das durchschnittliche Alter der ausbildungsfähigen Jugendlichen und Erwachsenen und zweitens die Frage nach der für die Erfüllung dieser Kriterien erforderlichen finanziellen Lage und analog dazu den sozioökonomischen Status der relevanten Zielgruppe berücksichtigt. So ist für Menschen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt ein geringerer sozioökonomischer Status zu verzeichnen, primär bedingt durch die wesentlich höhere Erwerbslosenquote (vgl. LOCHNER 2020, S. 38–41).

Eine noch größere Rolle als Führerschein und PKW spielen PC-Kenntnisse beziehungsweise Erfahrungen im Umgang mit den „gängigen Microsoft Office Anwendungen“ (ID 576164). In 96 Stellenanzeigen finden sich im Anforderungsprofil computerbezogene Kompetenzen. Zumeist ist entweder allgemein die Rede von Computerkenntnissen oder es wird Bezug genommen auf die besagte Software. Nur in wenigen Einzelfällen werden spezifischere Aussagen zu den erwünschten computerbezogenen Fähigkeiten, beispielsweise Zehnfingersystem, gemacht. Diesbezüglich überwiegen wieder die Stellenanzeigen des Berufsbereichs Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung, da diese Fähigkeiten hier in allen Berufen zum Einsatz kommen. Aber auch Stellenanzeigen medizinischer Berufe sind vertreten. Vor allem sind computerbezogene Fähigkeiten Einstellungsvoraussetzungen bei Ausbildungen zu Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten.

Hinsichtlich der außersprachlichen Einstellungsvoraussetzungen sind in der untersuchten Stichprobe aufgrund der hohen betrieblichen Nachfrage außerdem Praktika von Wichtigkeit. Anders als zu erwarten war, werden jedoch nur selten bereits absolvierte Praktika gefordert. Dies stellt nur die Ausnahme dar. Im Gegensatz dazu wünscht sich ein Großteil der Betriebe, dass im Ausbildungsbetrieb selbst im Vorfeld der Ausbildung ein Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen abgeleistet wird. Nur drei ausschreibende Betriebe fordern, dass seitens der Bewerber/-innen bereits erworbene Praktikumserfahrung mitgebracht wird. Im Kontrast dazu stehen 76 Ausbildungsstellen, für die vor Beginn der Ausbildung ein Kennenlernpraktikum im ausbildenden Betrieb gewünscht oder verlangt wird.

Zu erwähnen ist, dass natürlich eine große Bandbreite weiterer Qualifikationen in den Stellenanzeigen vorzufinden war. Die meisten der häufig genannten Fähigkeiten können unter den Begriff der *Soft Skills*⁵³ subsumiert werden. Diesen Kompetenzen wurde jedoch weiter keine Beachtung geschenkt.

53 *Soft Skills* umfassen persönliche Werte und Eigenschaften sowie individuelle Fähigkeiten und soziale Kompetenzen (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon – <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/soft-skills-53994/version-277053> (Stand: 25.09.2021)).

Stattdessen wurde auch ein Augenmerk darauf gerichtet, ob sich Hinweise auf geschlechtsspezifische Bevorzugungen bei der Stellenvergabe in den Ausschreibungen finden lassen. Grundsätzlich kann man nach Analyse der Stellenanzeigen sagen, dass das Geschlecht in der untersuchten Stichprobe nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt. Es wurden lediglich sieben Stellenanzeigen gefunden, die diesbezüglich relevant sind. In der Regel wird in den Stellenanzeigen das generische Maskulinum in Kombination mit den Geschlechtskürzeln m, w beziehungsweise seit 2019 m, w, d verwendet,⁵⁴ um zu signalisieren oder zumindest zu suggerieren, dass das Geschlecht für die Besetzung der Stelle keine Rolle spielt. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass Arbeitgeber quasi dazu verpflichtet sind, in ihren Stellenausschreibungen alle Geschlechter zu nennen. Das AGG verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (§ 2 AGG), weshalb eine Nichtnennung eines Geschlechts in Stellenanzeigen als Benachteiligung ausgelegt werden kann.⁵⁵ Die Nennung aller Geschlechter beugt also potenziellen Entschädigungsklagen vor. Daher kann man nicht davon ausgehen, dass die Nennung aller Geschlechter auch bedeutet, dass kein Geschlecht bei der Stellenvergabe bevorzugt wird.

Unter den sieben hierfür relevanten Stellenanzeigen finden sich vier Ausschreibungen, mit denen explizit nur weibliche Bewerberinnen angesprochen werden. Gesucht werden mittels dieser Stellenanzeigen Auszubildende für die Berufe Zahnmedizinische Fachangestellte (ID 545692), Rechtsanwaltsfachangestellte (ID 713424), Kauffrau für Büromanagement (ID 922470) und Medizinische Fachangestellte (ID 904181). In diesen Anzeigen lässt jeweils die Berufsbezeichnung darauf schließen, dass nach einer weiblichen Person zur Ausbildung gesucht wird. Begründet wird die explizite Ansprache von weiblichen Personen nicht. Die anderen drei relevanten Anzeigen sprechen alle Geschlechter an, jedoch wird zusätzlich betont, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht seien. Dies wird damit begründet, dass es beim Arbeitseinsatz zum Kontakt mit besonderer Klientel in der Gynäkologie komme. Bei allen drei Ausschreibungen wird nach Personen gesucht, die Medizinische Fachangestellte werden möchten (z. B. ID 614753).

Zusammenfassend muss man sagen, dass jedoch keine Aussagen darüber gemacht werden können, inwiefern geschlechtsspezifische Präferenzen seitens der Arbeitgeber hinsichtlich der Stellenvergabe bestehen, aufgrund dessen, dass gemäß des AGG in Stellenanzeigen kein Bezug auf das Geschlecht genommen werden darf.

3.4 Sonstige Beobachtungen

Neben den oben dargelegten Ergebnissen wurden einige interessante Beobachtungen bei der Sichtung der Daten gemacht, die inhaltlich außerhalb des formulierten Kategoriensystems liegen, aber für die Forschungsthematik von Relevanz sind. Die Beobachtungen beziehen sich jeweils nur auf einige wenige Stellenanzeigen, sind jedoch in der Gesamtheit nicht zu vernachlässigen.

In den Ausführungen zum aktuellen Forschungsstand wurde bereits darauf verwiesen, dass bislang kein Nachweis darüber erbracht werden konnte, dass dem festgestellten beruflichen Einsatz herkunftsbedingter Sprachkenntnisse auch ein Tauschwert in Form einer monetären Vergütung zukommt. In der untersuchten Stichprobe gibt es nur in einigen wenigen

⁵⁴ Seit Januar 2019 steht die Option *divers* im Geburtenregister für Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung zur Verfügung (BGBl. I 2018, S. 2635).

⁵⁵ Der Anwendungsbereich des AGG umfasst unter anderem die für diesen Zusammenhang relevanten „Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg“ (§2 (1)1 AGG).

Stellenanzeigen Indizien dafür, dass den gewünschten oder erforderlichen Sprachkompetenzen auch ein Tauschwert zukommt. Bei der Ausschreibung ID 654609 beispielsweise handelt es sich um zwei zu besetzende Stellen für die Ausbildung Medizinischer Fachangestellter. In der besagten Stellenanzeige wird in Anschluss an die Beschreibung der Sprachanforderungen davon gesprochen, dass bei entsprechender Eignung eine übertarifliche Vergütung erfolge. Gewünscht wird für die zu besetzende Stelle das Türkische, jedoch gleichgesetzt mit anderen für die Stelle vorteilhaften Sprachen.

Bei einer weiteren Stellenanzeige wird außerdem deutlich, dass die Sprachkenntnisse als eine besondere Zusatzqualifikation erachtet werden. So wird die Anforderung an die Bewerber/-innen, Kenntnisse im Chinesischen, Russischen oder Englischen mitzubringen, in der Stellenanzeige ID 742736 explizit als „Besonderheit“ bezeichnet. Dies ist jedoch die einzige Stellenanzeige, der zu entnehmen war, dass seitens des Betriebs die Bewusstheit über die Besonderheit der Sprachanforderungen besteht. Von einer Auswirkung auf das Gehalt ist jedoch zumindest im Stellenanzeigentext keine Rede.

Bei einigen wenigen anderen Stellenanzeigen konnte ein hoher Stellenwert der Sprachqualifikationen daran festgemacht werden, dass Bewerber/-innen mit den jeweiligen gewünschten Sprachkenntnissen gegenüber anderen Bewerbern und Bewerberinnen explizit Vorteile eingeräumt werden. So wird beispielsweise in der Stellenanzeige ID 708405 darauf verwiesen, dass bei entsprechender sprachlicher Qualifikation im Russischen auch die Option der Teilzeitausbildung oder eine Ausbildung im Rahmen einer Umschulung ermöglicht werde.

Weiterhin konnten auch Stellenanzeigen ausgemacht werden, die explizit darauf verweisen, dass sie gern Bewerber/-innen einstellen, die vorhergehend in einem der Bildungsgänge des Übergangssystems integriert waren. Beispielsweise findet sich mehrfach der Verweis auf das Einstiegsqualifizierungspraktikum (z. B. ID 1176557).

Diese Erkenntnis ist nicht unerheblich, da, wie bereits einleitend dargelegt, Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem, sowohl im schulischen als auch im berufsbildenden, benachteiligt sind, ihnen schwerer ein sofortiger Einstieg von der Schule zum Beruf beziehungsweise zur Ausbildung gelingt und sie entsprechend häufiger im Übergangssystem des Berufsbildungssystems untergebracht werden. Daher ist es eine positive Erkenntnis, dass unter den ausgesuchten Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen in den oft herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen Russisch und Türkisch auch solche sind, die im Besonderen junge Erwachsene aus dem Übergangssystem ausbilden und dies auch bei der Rekrutierung der Auszubildenden explizit deutlich machen. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass auch die Betriebe von der Anstellung Auszubildender im Rahmen der Einstiegsqualifizierung profitieren. Sie erhalten einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung und einen Anteil zur Sozialversicherung (§ 54a Abs. 1 SGB III Einstiegsqualifizierung).

So ist auch die Beobachtung, dass mehrfach die Option, die Ausbildung im Rahmen eines Stellenwechsels oder einer Umschulung aufzunehmen, in den Gesuchen thematisiert wird (z. B. ID 1105898 und ID 875676), positiv zu werten, da im Besonderen für Auszubildende mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit z. B. relativ hohe Vertragslösungsquoten⁵⁶ hinsichtlich der Ausbildung zu verzeichnen sind (vgl. UHLY 2015, S. 41). So spielt es ihnen in die Karten,

56 Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass die höheren Vertragslösungsquoten bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund zum Teil darauf zurückzuführen sind, dass sie auch vermehrt in Ausbildungsberufen platziert sind, die grundsätzlich höhere Vertragslösungsquoten aufweisen, was sich zumindest in den Vertragslösungsquoten Auszubildender mit ausländischem Pass widerspiegelt (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2019, S. 327). Daneben bedingen auch die Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses die Quoten (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2021, S. 145).

dass es für ausbildende Betriebe von Vorteil ist, Auszubildenden einen Stellenwechsel und/oder eine Umschulung zu ermöglichen, da so verkürzte Ausbildungszeiten möglich sind, was sich in den Stellenausschreibungen schließlich darin widerspiegelt, dass seitens der Betriebe auf diese Möglichkeit und darauf, dass betroffene Auszubildende gute Einstellungschancen haben, explizit hingewiesen wird. Analog dazu findet sich auch in einigen wenigen Gesuchen der Verweis, dass sich auch ältere Menschen ausdrücklich zur Bewerbung aufgerufen fühlen sollen (z. B. ID 1016941), was wiederum vor dem Hintergrund der erhöhten Abbruchquoten bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund (vgl. ROCHE 2018, S. 57) relevant ist.

Auch auf das bereits thematisierte Kennenlernpraktikum soll in diesem Zusammenhang erneut verwiesen werden. Das Kennenlernpraktikum hat sowohl für den Betrieb als auch für die Ausbildungsinteressierten Vorteile. Berücksichtigt man die hohen Abbruchquoten der Auszubildenden mit Migrationshintergrund, könnte das Ableisten eines Kennenlernpraktikums das Risiko des Abbruchs einer Ausbildung möglicherweise verringern. Zumindest bekommen die Auszubildenden vor dem formalen Beginn der Ausbildung bereits einen Eindruck sowohl vom Beruf als auch vom auszubildenden Betrieb. Auch von betrieblicher Seite kann abgeschätzt werden, ob beispielsweise die Sprachqualifikationen sowohl im Deutschen als auch der Herkunftssprache den Anforderungen entsprechen. Insofern ist es eine sehr positive Erkenntnis, dass bei einem doch beträchtlichen Teil der Ausschreibungen, nämlich in 76 Stellenangeboten, um ein vorheriges Kennenlernpraktikum gebeten wird, vor allem, wenn man berücksichtigt, dass die Schaffung von Betriebspraktika bereits als eine mögliche Handlungsimplication formuliert wurde, um den Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubeugen (vgl. IMDORF 2011, S. 6). Schließlich zeigte sich bei Untersuchungen zu möglichen Erfolgsfaktoren für die Einmündung in ein Auszubildendenverhältnis, dass der Kontakt zu Betrieben beispielsweise durch die Einstiegsqualifizierung, Praktika oder Probearbeiten erfolgsversprechend ist (vgl. BMBF 2019, S. 48; DIONISIUS/ILLIGER/SCHIER 2015, S. 124).

Im Gegensatz zu diesen Beobachtungen sind jedoch im analysierten Bestand auch Stellenanzeigen vorgefunden worden, bei denen ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht wird, dass primär Bewerber/-innen angesprochen werden, die erstmalig einen Berufsabschluss anstreben (ID 1136858). Dies trifft ausgerechnet auf die Stellenanzeigen für Berufe im Öffentlichen Dienst zu, den Boos-Nünning 2007 schon als „migrationsabstinent“ beschrieb. Die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst lag zu dieser Zeit wesentlich niedriger als der prozentuale Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Insbesondere in höheren Positionen waren Menschen mit Migrationshintergrund besonders selten vertreten (vgl. BOOS-NÜNNING 2007, S. 16).

Die OECD kam außerdem zu dem Ergebnis, dass auch im Jahr 2011 nur 9,8 Prozent der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst einen Migrationshintergrund hatten, während ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung über 20 Prozent betrug (vgl. ETTE u. a. 2016, S. 11). Auch in den folgenden Jahren lag der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst noch deutlich unter dem Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund. So kam z. B. die Studie zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung zu dem Schluss, dass rund 14,8 Prozent der dort Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben. Zudem sind sie seltener in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, besetzen seltener höhere Positionen und sind seltener verbeamtet als ihre Kollegen und Kolleginnen ohne Migrationshintergrund (vgl. ETTE u. a. 2016, S. 47–49).

Die Stellenanzeigen für Ausbildungen im öffentlichen Bereich der untersuchten Stichprobe zeichnen sich gegenüber den anderen Ausschreibungen dadurch aus, dass Menschen „aller Nationalitäten“ explizit aufgefordert werden, sich zu bewerben. Zu deuten ist diese ausdrückliche Ansprache vor dem Hintergrund der vor bereits über zehn Jahren initiierten Programme

zur interkulturellen Öffnung des Öffentlichen Dienstes (vgl. MEYER 2008, S. 52) anlässlich des geringen Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund. So heißt es exemplarisch in den analysierten Stellenanzeigen, die dem öffentlichen Bereich zuzuordnen sind: „Im Zuge der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung freuen wir uns über Bewerberinnen und Bewerber aller Nationalitäten.“ Weiterhin wird folgendermaßen darauf verwiesen, dass bestimmte Sprachkenntnisse für die Tätigkeit von Vorteil seien: „Das Beherrschen einer im Bezirk [...] gängigen Fremdsprache (z. B. arabisch, englisch, türkisch, kurdisch, russisch, vietnamesisch) ist von Vorteil“ (ID 980741). So wird in allen analysierten Ausschreibungen des Öffentlichen Dienstes eine Vielzahl potenziell erwünschter Sprachqualifikationen genannt. Dem Türkischen und Russischen kommt in diesen Stellenangeboten also kein gesonderter Stellenwert zu. Trotzdem besteht hier zumindest ein grundlegender formaler Rahmen für die systematische und gezielte Nutzung von Mehrsprachigkeit, und die direkte Ansprache der entsprechenden Zielgruppe bei der Rekrutierung von Auszubildenden mithilfe der Stellenanzeigen stellt eine Reaktion auf den Bedarf an Kommunikation in herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen dar.

3.5 Sprachliche und textsortenspezifische Besonderheiten

Sprachliche Besonderheiten, auf die querliegend zu den primären Untersuchungskategorien geblickt wurde, sind in den betrachteten Ausschreibungen quasi nicht vorgekommen. Ein Punkt, der diesbezüglich relevant ist und sich durch viele Stellenanzeigen zieht, ist, dass in den Anzeigen nicht selten von **Fremdsprachenkenntnissen** gesprochen wird (z. B. ID 922470). Im Grunde bezeichnet der Begriff jedoch (fremde) Sprachen, „die sich jemand nur durch bewusstes Lernen aneignet“ beziehungsweise „die nicht jemandes Muttersprache“ sind.⁵⁷ Dass die Erwartungen der entsprechenden Arbeitgeber tatsächlich darauf abzielen, dass es Teil des Bewerberprofils ist, dass das Russische beziehungsweise Türkische nicht muttersprachlich beziehungsweise herkunftsbedingt ist, sondern gesteuert erlernt wurde, ist jedoch zu bezweifeln.

Wesentlich auffälliger ist der analysierte Bestand an Stellenanzeigen hinsichtlich der textsortenspezifischen Besonderheiten. Diesem Aspekt sollte für die vorliegende Untersuchung eigentlich keine besondere Beachtung geschenkt werden. Dennoch soll zumindest kurz auf die Diskrepanz zwischen den Erwartungen, die an die textsortenspezifische Formalität der Stellenanzeigen herangetragen wurden, und der textuellen Realität hingewiesen werden.

Es konnte bereits zwischen den Zeilen der dargelegten Beobachtungen gelesen werden, dass sich neben sehr umfangreichen Stellenanzeigen nicht wenige Ausschreibungen finden, die inhaltlich stark verkürzt sind.

Bei der Textsorte Stellenanzeige rechnet man mit mindestens einer dreiteiligen Gliederung in die Punkte Arbeitgeberinformationen, Kompetenzanforderungen an die Bewerber/-innen und Jobinformationen (vgl. HERMES/SCHANDOK 2016, S. 8). Bei Ausbildungsstellen spielt darüber hinaus auch die Ausbildungsorganisation eine Rolle, beispielsweise Informationen über den Berufsschulort.

Hinsichtlich des untersuchten Datenbestandes lässt sich sagen, dass ein Großteil der Anzeigen nicht diesem Schema folgt. Vielmehr ist aufgefallen, dass viele Stellenanzeigen quasi formlos sind. Zum Teil wird beispielsweise nicht einmal der konkrete Ausbildungsberuf in dem Stellenanzeigen text genannt (z. B. ID 1176557) oder aber Formalia, die Wertschätzung ausdrücken („Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung“ o. Ä.), fehlen völlig (z. B. ID 1038517). In diesem Zusammenhang ist auch zu bedenken, dass, worauf bereits hingewiesen wurde, die Kurztex te zum Beruf bei einem beträchtlichen Teil der Stellenanzeigen von Berufenet kopiert sind.

57 Vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Fremdsprache> (Stand: 28.09.2021).

Grundsätzlich entstand bei Sichtung der Stellenanzeigendaten der Eindruck, dass die meisten Stellenanzeigentexte mit wenig Sorgfalt erstellt wurden. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Stellenanzeigen entsprechend zu einem nicht zu vernachlässigenden Anteil nicht besonders umfangreich beziehungsweise informativ und ebenso wenig durchdacht gestaltet sind, ist es nicht verwunderlich, dass auch auf die sprachlichen Einstellungsbedingungen nur sehr oberflächlich eingegangen wird.

4. Schluss

4.1 Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Mehrsprachigkeit als Ressource für den Einstieg in die dual-betriebliche Berufsausbildung. Ziel der Untersuchung war es, Ausschreibungen für Ausbildungsstellen, die im Besonderen die in Deutschland zumeist herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen Türkisch beziehungsweise Russisch als Einstellungsvoraussetzung nennen, explorativ zu erörtern und die Beobachtungen deskriptiv darzulegen. Als Grundlage fungierte der Datenbestand des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, der über die BA ausgeschriebene Stellenanzeigen umfasst. Konkret wurden die Stellenanzeigen für Ausbildungsstellen der Berufsbereiche Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung sowie Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung, die in den Jahren 2015–2019 ausgeschrieben wurden, für die Untersuchung ausgewählt. So umfasste die der Arbeit zugrunde liegende Stichprobe 463 Stellenausschreibungen. Zur Analyse dieser Stellenanzeigen wurde theoriebasiert ein Kategoriensystem formuliert, das im Zuge der Sichtung datengeleitet adaptiert wurde. Die Organisation und Auswertung der Daten erfolgte sowohl händisch als auch computergestützt mit der Software MAXQDA.

Zu Beginn der Arbeit wurde der aktuelle Forschungsstand umrissen, der anschließend mit einer Auswahl soziodemografischer Daten bezüglich der relevanten Personengruppen untermauert wurde. Dieser theoretische Teil zeigt das Spannungsverhältnis zwischen dem wachsenden Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund und im Besonderen derjenigen im ausbildungsfähigen Alter einerseits sowie ihre konstante Benachteiligung im Hinblick auf die berufliche Ausbildung andererseits auf. Demgegenüber stehen außerdem die alternde Gesellschaft ohne Migrationshintergrund sowie die wirtschaftlichen Potenziale der herkunftsbedingten Mehrsprachigkeit, einschließlich der Erkenntnis, dass Menschen mit Migrationshintergrund ihre herkunftsbedingten Sprachkenntnisse ohne rechtliche Grundlage und ohne Vergütung der sprachlichen Zusatzqualifikation bereits beruflich zum Einsatz bringen (müssen). Zudem wurden einige gegenstandsbezogene Forschungsdesiderata herausgestellt. Dazu gehört, dass bislang kaum untersucht wurde, inwiefern Arbeitgeber einen Bedarf an Kommunikation in migrationsbedingt vorkommenden Sprachen sehen und Personal mit den entsprechenden sprachlichen Qualifikationen suchen. Vor diesem Hintergrund ist die vorliegende Untersuchung, die explorative Analyse von Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen im Türkischen und/oder Russischen, zu verorten. Eine Forschungslücke, die für die vorliegende Untersuchung von grundlegender Bedeutung war, ist die nicht hinreichende Datenlage des herkunftsbedingten Sprachvermögens in Deutschland (vgl. SETTELMEYER 2020, S. 252f, 255). So können nur wenige verlässliche Aussagen über die betroffene Gruppe von Menschen mit herkunftsbedingten türkischen und russischen Sprachkenntnissen gemacht werden. Um beispielsweise zu klären, inwieweit herkunftsbedingte Sprachkenntnisse bereits unter den dargelegten Bedingungen nicht vorhandener rechtlicher Grundlagen und fehlender monetärer Vergütung von Fachkräften in Beruf und Ausbildung eingesetzt werden (müssen), sind solche statistischen Daten nicht unerheblich. Diese Frage wiederum ist in Ergänzung dazu, in welchen Berufen Kommunikationsbedarfe in migrationsbedingt vorkommenden Sprachen zu verzeichnen sind, von Relevanz.

Die erste Analysekatgorie galt den Rahmenbedingungen der ausgeschriebenen Stellen. So wurden die konkret ausgeschriebenen Berufe und ihre quantitative Verteilung sowie die Einsatzorte der zu besetzenden Stellen betrachtet. Die Auswertung der in der Stichprobe vertretenen Berufe zeigte, dass pro Berufsbereich jeweils zwei Berufe sehr stark dominieren, während

die anderen Berufe zum Teil nur verschwindend gering vertreten sind. Die Berufe, die hauptsächlich Türkisch- und Russischkenntnisse im Bewerberprofil aufführen, sind in Bezug auf den Bereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung in erster Linie Kaufmann/-frau für Büromanagement und sekundär Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r. Hinsichtlich des Bereichs Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung sind die meisten Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen im Türkischen und/oder Russischen für Ausbildungen zu Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten ausgeschrieben.

Berücksichtigt man jedoch, dass mittels einiger Stellenanzeigen nicht nur eine, sondern mehrere Stellen zu besetzen waren, zeigt sich im Hinblick auf die Verteilung nach Beruf ein anderes Bild. So sind beispielsweise nur zwei Stellenangebote für den Vorbereitungsdienst – gehobener Auswärtiger Dienst zu verzeichnen. Diese gelten jedoch für 100 zu besetzende Stellen. Grundsätzlich kann man nicht davon ausgehen, dass bei mehreren ausgeschrieben Stellen die sprachlichen Qualifikationen jeweils immer als Einstellungskriterium gelten. Die Berufe des Öffentlichen Dienstes spielen diesbezüglich allerdings eine besondere Rolle, da bereits vor Jahren schon Projekte zur interkulturellen Öffnung des Öffentlichen Dienstes initiiert wurden und Menschen mit Migrationshintergrund demgemäß in den Stellenangeboten explizit zur Bewerbung aufgerufen und auch herkunftsbedingt vorkommende Sprachen als gewünschte Qualifikationen genannt werden. Hier besteht also zumindest die Grundlage für eine systematische Nutzung herkunftsbedingter Mehrsprachigkeit und auch damit potenziell verbundener Kompetenzen (vgl. MEYER 2008, S. 52). Interessant wären dementsprechend weitere Untersuchungen zu diesen Programmen der interkulturellen Öffnung. In Bezug auf Stellenanzeigen beziehungsweise die Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften ist zu prüfen, ob die Hinweise auf die interkulturelle Öffnung und die explizite Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund tatsächlich in allen Anzeigen für zu besetzende Stellen im Öffentlichen Dienst gemacht werden. Es stellt sich außerdem die Frage, inwiefern betroffene Bewerber/-innen aufgrund dieser Eigenschaften anderen Bewerbern und Bewerberinnen bei der Stellenbesetzung vorgezogen werden, also inwiefern die entsprechenden (herkunftsbedingten) sprachlichen Qualifikationen und interkulturellen Kompetenzen beziehungsweise der Migrationsstatus an sich bei der Einstellung tatsächlich gewichtet werden. Über den Rekrutierungsprozess hinaus stellt sich außerdem die Frage, inwiefern die sprachlichen und interkulturellen Ressourcen anschließend auch gezielt genutzt werden. Weitere Forschungen diesbezüglich bieten sich vor allem an, weil der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst noch immer nicht dem des Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund entspricht (vgl. BOOS-NÜNNING 2007, S. 16; ETTE u. a. 2016, S. 11). Zudem besteht im öffentlichen Bereich ein erhöhter Bedarf an Kommunikation in migrationsbedingt vorkommenden Sprachen sowie eine besondere Notwendigkeit zur Gewährleistung dieser.

Die Auswertung der Einsatzorte der zu besetzenden Stellen erfolgte nur auf Grundlage eines Bruchteils der Gesamtstichprobe, da nur teilweise Einsatzorte genannt wurden oder erschlossen werden konnten. Die Analyse der betroffenen Stellenanzeigen lässt darauf schließen, dass die geografische Verteilung der Stellenanzeigen, wie zu erwarten war, im Groben mit den Einwohnerzahlen sowie den Bevölkerungsanteilen mit Migrationshintergrund korreliert. Dort, wo viele Menschen mit den entsprechenden Sprachkenntnissen ansässig sind, besteht lokal auch ein erhöhter Kommunikationsbedarf in den relevanten Sprachen. Jedoch zeigt die Auswertung ebenso, dass auch in ländlichen Gegenden mit wenigen Einwohnern und Einwohnerinnen mit Migrationshintergrund ein solcher Bedarf zu bestehen scheint, da auch einige zu besetzende Stellen der Stichprobe geografisch dort zu verorten waren. Die Ost-West-Differenz, die sich in vielen Belangen des Ausbildungssystems niederschlägt, ist auch im Hinblick auf die geografische Verteilung der Einsatzorte der zu besetzenden Stellen der Stichprobe zu verzeichnen. Auch unter Berücksichtigung der geringeren Einwohnerzahlen und Bevölkerungsanteile mit Migrationshintergrund ist es verwunderlich, dass für die ostdeutschen Flä-

chenländer Thüringen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern gar keine und für die verbleibenden ostdeutschen Flächenländer nur stark vereinzelt Stellenanzeigen mit den relevanten Sprachanforderungen vorzufinden waren. Bereits erwähnt wurde, dass die Ursachen neben demografischen auch in strukturellen Unterschieden der Ausbildungssysteme sowie in regionalen Ausbildungsmarktunterschieden liegen können. Diesbezüglich ist weiterhin zu verfolgen, worin die Ursachen für diese Beobachtung bestehen.

Die zweite Hauptanalysekategorie hat die sprachbezogenen Einstellungsvoraussetzungen zum Gegenstand. Im Besonderen wurde danach gefragt, welche Relevanz und welcher Stellenwert den Sprachanforderungen im Türkischen und Russischen in den Stellenangeboten zukommt.

Die ausdifferenzierte Betrachtung hat gezeigt, dass die Sprachkenntnisse im Türkischen und Russischen hauptsächlich als gewünschte Qualifikation in den Stellenanzeigen benannt werden. Nur in weitaus weniger als der Hälfte der Stellenanzeigen stellen die Sprachkenntnisse eine zwingende Einstellungsvoraussetzung dar. Häufig werden auch alternative Sprachen als potenziell vorteilhafte Kompetenzen seitens der Arbeitgeber genannt. Diese Aspekte relativieren in gewisser Weise den Stellenwert des Türkischen beziehungsweise Russischen für die entsprechenden zu besetzenden Positionen.

Darüber hinaus wurde erörtert, welche Sprachniveaustufen oder sprachlichen Teilfähigkeiten in den Stellenanzeigen gefordert werden und ob Angaben zu Einsatzfeldern, Aufgaben oder kommunikativen Figurationen, bei denen die geforderten Sprachkenntnisse zum Einsatz kommen sollen, gemacht werden.

Grundsätzlich wurde wesentlich seltener als erwartet explizit gesagt, welche sprachlichen Teilkompetenzen oder Sprachniveaustufen vorausgesetzt werden. Auch bei denjenigen Stellenangeboten, bei denen die Sprachanforderung als zwingend zu erfüllendes Kriterium gilt, wird in weniger als der Hälfte der Fälle konkretisiert, auf welchen Ebenen die jeweilige Sprache beherrscht werden soll. Quasi überhaupt nicht vertreten sind Begründungen für die Erforderlichkeit der entsprechenden Sprachkenntnisse und auch die Nennung von konkreten Tätigkeiten oder zumindest Handlungs- oder Aufgabenfeldern, bei denen die Sprache von Nutzen sein würde, sind eine absolute Seltenheit in den analysierten Stellenanzeigentexten.

Neben Türkisch- und Russischkenntnissen spielen in den Stellenanzeigen der Stichprobe auch Englischkenntnisse eine Rolle, und auch auf die Erforderlichkeit von Deutschkenntnissen wird in fast einem Drittel der Stellenanzeigen hingewiesen. Eine interessante Beobachtung ist, dass im Zusammenhang mit den erforderlichen Kenntnissen im Deutschen in wesentlich mehr als der Hälfte der betroffenen Stellenangebote auf bestimmte Teilsprachfähigkeiten oder aber auch auf eine Sprachniveaustufe des GER referiert wird. Auch für die Beschreibung der erwünschten Englischkompetenzen wird auf die Niveaustufen des GER verwiesen. Hingegen dazu wird im Zusammenhang mit gewünschten oder erforderlichen Russisch- oder Türkischkenntnissen nie Bezug auf den GER genommen, obgleich es für diese Sprachen Zertifikate gibt. Analog dazu ist auch festzustellen, dass die Zertifikate nach GER im Türkischen und Russischen kaum abgelegt werden, obgleich die Zertifizierungsmöglichkeiten eine Möglichkeit darstellen könnten, der herkunftsbedingten Sprachqualifikation offizielle Geltung zu verschaffen (vgl. SETTELMAYER 2010, S. 75). Bezogen auf die Ausdifferenzierung der geforderten Sprachkenntnisse besteht also eine Asymmetrie zwischen den geforderten Kompetenzen in den Sprachen Deutsch und Englisch und in den primär herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen Türkisch und Russisch.

Zudem lag bei der Untersuchung der Stellenangebote ein Augenmerk darauf, inwiefern auf mit herkunftsbedingten Sprachkenntnissen assoziierte Kompetenzen wie die interkulturelle

Kompetenz Bezug genommen wird. Wider Erwarten wird nur in sehr wenigen Einzelfällen auf die interkulturelle Kompetenz Bezug genommen.

Neben der Hauptanalysekategorie wurde primär datengeleitet auch ein Blick auf außersprachliche Einstellungsvoraussetzungen, die in den Stellenangeboten genannt werden, geworfen. Die Stichprobe weist eine Vielzahl verschiedener außersprachlicher Einstellungskriterien auf. Auffallend ist, dass besonders häufig der PKW sowie der PKW-Führerschein gewünscht werden oder nicht selten auch eine zwingende Voraussetzung darstellen. Ebenso wird in sehr vielen Stellenangeboten auf schulbezogene Leistungen Bezug genommen. So bilden Durchschnitts-, aber auch bestimmte Fachnoten neben dem Schulabschluss anscheinend weiterhin eine verbreitete Grundlage für die Bewerberauswahl. Der meistgeforderte Schulabschluss ist in der Stichprobe der mittlere Schulabschluss. Auch die Hochschulzugangsberechtigung wird in keiner zu vernachlässigenden Zahl gefordert. Diese Aspekte sind vor dem Hintergrund, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt einen niedrigeren sozioökonomischen Status haben und Bildungsbenachteiligung erfahren, was sich in Schulnoten und -Abschlüssen widerspiegelt, problematisch.

Die formalen Gegebenheiten vieler der betrachteten Stellenanzeigen lassen zudem vermuten, dass die Sprachanforderungen zu einem großen Teil keine primäre Einstellungsvoraussetzung darstellen.

Interessant wäre eine systematische Erörterung, z. B. anhand von Befragungen, dazu, wie Arbeitgeber die Einstellungskriterien gegeneinander abwägen. Werden beispielsweise Bewerber/-innen mit PKW und Führerschein denjenigen mit benötigten Kenntnissen in Migrantensprachen vorgezogen?

Unter den untersuchten Stellenanzeigen mit Sprachanforderungen im Türkischen und Russischen finden sich jedoch auch solche, die explizit sagen, dass sie gern junge Erwachsene ausbilden, die in Maßnahmen des Übergangssektors integriert sind. Auch wird häufig darauf verwiesen, dass eine Einstellung auch im Rahmen eines Stellenwechsels oder einer Umschulung stattfinden kann. Weniger häufig, aber ebenso vertreten sind Vermerke, dass gern auch ältere Bewerber/-innen gesehen werden. Darüber hinaus wurde zudem festgestellt, dass eine Vielzahl an Betrieben sich ein vorheriges Kennenlernpraktikum wünscht. Diese Aspekte sind als positiv zu erachten, angesichts dessen, dass für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund nicht nur schwierige Übergänge sowie hohe Zahlen im Übergangssektor, sondern auch hohe Abbruchzahlen zu verzeichnen sind, und u. a. durch diese Faktoren bedingt, das Alter der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt höher ist als bei Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (vgl. BEICHT/GEI 2015, S. 7), was die Ausbildungsplatzsuche für sie weiterhin erschwert (vgl. ULRICH/KREKEL 2007, S. 1). Überdies lassen sich Hinweise auf eine Vergütung der herkunftsbedingten Sprachkenntnisse nur in wenigen Einzelfällen in den untersuchten Stellenanzeigen finden.

Querliegend zu den Analysekategorien wurden auch sprachliche Besonderheiten berücksichtigt. Während solche nur in absoluten Ausnahmen aufgefallen sind, war in Bezug auf die Stellenanzeigentexte bezeichnend, dass die textsortenbezogenen Erwartungen, die an die Stellenausschreibungen herangetragen wurden, nicht erfüllt wurden. Die inhaltlichen Textsortenspezifika, mit denen man bei Stellenanzeigen rechnet, wurden in einem großen Teil der Ausschreibungen nur sehr verkürzt vorgefunden. So wird nur in einem Bruchteil der Stellenanzeigen der textsortenspezifischen dreiteiligen Gliederung, mit Informationen zum einstellenden Betrieb, zur Tätigkeit im Job und zu den Anforderungen an die Bewerber/-innen, Rechnung getragen. In Anbetracht der Tatsache, dass mehrheitlich anscheinend kein Wert auf die Ausgestaltung der Stellenangebote zwecks der umfangreichen Information der Bewerber/-innen gelegt wird, ist es nicht verwunderlich, dass beispielsweise Konkretisierungen zu sprachbezogenen Einstellungskriterien auch eher selten ausgeführt werden.

Die Ergebnisse der Untersuchung müssen vor dem Hintergrund der regionalen Ausbildungsmärkte gedeutet werden. Wenig aussagekräftige Stellenangebote und allgemein wachsende Qualifikationsanforderungen, was sich z. B. in den geforderten Schulabschlüssen spiegelt, können ein Zeichen dafür sein, dass es für die entsprechenden Berufe viele auch hochqualifizierte Ausbildungswillige gibt, während z. B. wenige konkrete Angaben zum erwünschten Bewerberprofil auch dafür sprechen könnten, dass sich die Betriebe vor dem Hintergrund eines möglichen Fachkräftemangels möglichst viele Bewerber/-innen sichern wollen.

So reicht die Betrachtung von (sprachbezogenen) Einstellungsvoraussetzungen in Stellenanzeigen allein nicht aus, um genaue Angaben zum tatsächlichen Bedarf an Kommunikation in herkunftsbedingt vorkommenden Sprachen in beruflichen Kontexten zu machen. Die Analyse weist jedoch darauf hin, dass ein Bedarf besteht, den bereits einige Arbeitgeber beziehungsweise Ausbildungsbetriebe erkannt haben und auszugleichen versuchen, indem sie gezielt bei der Rekrutierung von Personal, im vorliegenden Fall von Auszubildenden, die Sprachanforderungen nennen. Eine zentrale Erkenntnis der untersuchten Stichprobe ist, dass diese Sprachanforderungen jedoch in der klaren Mehrheit der Fälle keine zwingende Einstellungsvoraussetzung, sondern nur eine erwünschte oder vorteilhafte Qualifikation darstellen, was vermuten lässt, dass die Sprachkenntnisse im Russischen und Türkischen bei der Besetzung der freien Stellen nur selten als ein primäres Einstellungskriterium gelten.

Diesbezüglich ist mittels anderer Forschungsdesigns weiterhin z. B. zu untersuchen, inwiefern Menschen mit herkunftsbedingten Sprachkenntnissen im Türkischen und Russischen, aber auch in anderen Sprachen tatsächlich höhere Chancen beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, die einen Bedarf an Kommunikation in den entsprechenden Sprachen haben, bekommen.

4.2 Ausblick und Implikationen

Berücksichtigt man, dass Türkisch und Russisch zu den meistgesprochenen Herkunftssprachen in Deutschland gehören (vgl. MEHLHORN 2020a, S. 22), rechnet man mit einem höheren Bedarf an Kommunikation in den entsprechenden Sprachen und demgemäß auch mit einem höheren Bedarf an Fachkräften mit den entsprechenden Sprachkenntnissen, als es die betrachtete Stichprobe vermittelt. Man kann davon ausgehen, dass wahrscheinlich in weitaus mehr Positionen ein solcher Bedarf besteht, dieser sich jedoch noch nicht in der Rekrutierung des Personals niederschlägt und dass, wie zahlreiche Befragungen von Fachkräften schon gezeigt haben, bereits viele Beschäftigte ihre herkunftsbedingten Sprachkenntnisse im beruflichen Kontext einsetzen (müssen). Für einen umfangreicheren Eindruck lohnt es, auch die Stellenanzeigen weiterer Berufsbereiche im Hinblick auf die Nachfrage nach herkunftsbedingten Sprachkenntnissen zu untersuchen und weitere ergänzende Forschungen anzustellen.

Konsens besteht darüber, dass herkunftsbedingte Sprachkenntnisse ein gesellschaftliches und wirtschaftliches Potenzial darstellen, das vor dem Hintergrund der durchschnittlichen Bildungsbenachteiligung und geringeren Teilhabe am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund auch Zugangschancen zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erhöhen kann. So ist es sowohl für entsprechende (angehende) Fachkräfte als auch für die betroffene Klientel von Vorteil, dass Betriebe und Entscheidungsträger/-innen auf den Bedarf an Kommunikation in migrationsbedingt vorkommenden Sprachen reagieren und sich Fachkräfte mit den entsprechenden Sprachkenntnissen sichern möchten.

Ohne rechtliche Grundlage und monetäre Vergütung jedoch bleibt der Rückgriff auf herkunftsbedingte Sprachkenntnisse nichtsdestotrotz problematisch, weil auf der einen Seite keine Qualitätssicherung für die Klientel vorhanden ist und die entsprechenden Fachkräfte auf

der anderen Seite keine individuellen wirtschaftlichen Vorteile aus ihrer sprachlichen Zusatzqualifikation ziehen können.

Die Etablierung einer rechtlichen Grundlage stellt also eine Notwendigkeit dar. Zertifizierungsmöglichkeiten, die einen Beitrag dazu leisten können, dass herkunftsbedingte Sprachkenntnisse sich auch in den Gehältern der jeweiligen Fachkräfte widerspiegeln, gibt es bereits, diese werden jedoch kaum gefordert und die jeweiligen Prüfungen werden seitens der Sprecher/-innen kaum abgelegt. Demgemäß müssen die Möglichkeiten, auch herkunftsbedingte Sprachkenntnisse zertifizieren zu lassen, stärker beworben werden. Auch Fachsprachenkurse für Migrantensprachen wie der Ausnahmekurs „Wirtschaftskenner*in Türkei“, der auch fachsprachliche Kompetenzen vermittelt (vgl. SETTELMAYER/WERNER 2016, S. 148), stellen eine Lücke in der formalen Sprachförderung dar, wenn in beruflichen Kontexten von individuellen herkunftsbezogenen Ressourcen profitiert werden soll.

Und dieses herkunftsbedingte sprachliche Potenzial soll genutzt werden, denn Untersuchungen zeigen, dass auch viele Menschen mit herkunftsbedingt mehrsprachigem Hintergrund Interesse daran haben, ihre sprachlichen Qualifikationen beruflich einzusetzen. Beispielsweise zeigte eine Befragung innerhalb des Forschungsprojektes MEZ, dass die Jugendlichen ihre Mehrsprachigkeit, auch im Hinblick auf ihre Herkunftssprachen, als Ressource für ihre berufliche Zukunft erachten (vgl. DÜNKELE u. a. 2018, S. 42). So gab die große Mehrheit der Teilnehmer/-innen, die neben Deutsch mit Russisch oder Türkisch aufgewachsen sind, an, ihre herkunftssprachlichen Kompetenzen auch im Rahmen ihrer Bewerbung zu nennen und gern einen Beruf beziehungsweise eine Stelle anzunehmen, bei der die Herkunftssprache zum Einsatz komme (vgl. DÜNKELE u. a. 2018, S. 40). Werden die entsprechenden Bedingungen bereitgestellt, kann sich das gesellschaftliche und wirtschaftliche Potenzial herkunftsbedingter Sprachkenntnisse in Zukunft als eine Ressource herausstellen, die sich auch auf der individuellen Ebene der Sprecher/-innen als kulturelles Kapital auszahlt.

Literaturverzeichnis

- AMBROSCH-BAROUA, Tina; KROPP, Amina; MÜLLER-LANCÉ, Johannes: Einleitung: Zur Verbindung von Mehrsprachigkeit und Ökonomie. In: Dies. (Hrsg.): Mehrsprachigkeit und Ökonomie. München 2017, S. VII–XIII
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld 2020
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld 2018
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010
- BACHMANN, Deborah; WÄGENBAUR, Thomas: Kulturelle Kompetenz globaler Unternehmen – Diskussion des Kulturbegriffs und Implikationen aus der Praxis. In: BAHL, Anke (Hrsg.): Kompetenzen für die globale Wirtschaft. Bonn 2009, S. 65–88. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/9963> (Stand: 14.03.2022)
- BAMF-FZ – BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE – Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (Fz) / BMI – Bundesministerium des Inneren für Bau und Heimat (Hrsg): Migrationsbericht der Bundesregierung (Migrationsbericht 2019). Berlin 2020. URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2019.pdf;jsessionid=897042914626889896B56162545FDD9B.intranet241?__blob=publicationFile&v=18 (Stand: 14.03.2022)
- BAP Job-Navigator 01/21 – Jahresrückblick: URL: <https://www.personaldienstleister.de/bap-job-navigator-01/2021-jahresrueckblick> (Stand: 07.09.2021)
- BAP Job-Navigator 02/21 – Sprachkenntnisse: URL: <https://www.personaldienstleister.de/bap-job-navigator-02/2021-sprachkenntnisse> (Stand: 07.09.2021)
- BEICHT, Ursula; GEI, Julia: Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen. Aktuelle Situation 2014 und Entwicklung seit 2010 – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. BIBB Report 3/2015. Bonn 2015. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/7829> (Stand: 14.03.2022)
- BEICHT, Ursula; GRANATO, Mona: Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Bonn 2009. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06687.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 198. Bonn 2019. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/9765> (Stand: 14.03.2022)
- BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG – Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn 2019. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31488_Berufsbildungsbericht_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 14.03.2022)

- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG – Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2016, Bonn 2016. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31212_Berufsbildungsbericht_2016.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 14.03.2022)
- BOOS-NÜNNING, Ursula: Der Öffentliche Dienst in der multiethnischen Stadt. In: „Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst – Schlusslicht oder Vorbild?“ Dokumentation der Fachtagung am 8. März 2007 in Essen. BQN. Essen 2007, S. 15–21
- BOOS-NÜNNING, Ursula; GRANATO, Mona: Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: BADE, Klaus J.; BOMMES, Michael; OLTMER, Jochen (Hrsg.): IMIS-Beiträge. 34. Themenheft: Nachholende Integrationspolitik – Problemfelder und Forschungsfragen. Osnabrück 2008, S. 57–89. URL: <https://osnadocs.ub.uni-osnabrueck.de/bitstream/urn:nbn:de:gbv:700-2013082611448/2/imis34.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- BRANDT, Hanne; LAGEMANN, Maria: Befragung von Schulabgänger(inne)n im Projekt „Mehrsprachigkeitsentwicklung im Zeitverlauf (MEZ)“. MEZ Arbeitspapier Nr. 8., Universität Hamburg 2019. URL: <https://www.mez.uni-hamburg.de/bilder/pdf/mezarbeitspapier08.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- BÜHRIG, Kristin; MEYER, Bernd: Gespräche zwischen Patienten und Ärzten – Ein- und mehrsprachige Anamnesen im Krankenhaus. In: KLUSEN, Norbert; FLIESSGARTEN, Anja; NEBLING, Thomas (Hrsg.): Informiert und selbstbestimmt. Der mündige Bürger als mündiger Patient. Baden-Baden 2009, S. 189–205. URL: <http://www.bemey.de/fileadmin/material/B%FChrig-Meyer2009.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2021.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/10335> (Stand: 14.03.2022)
- DAASE, Andrea: Jugendliche mit mehrsprachigem Hintergrund im Übergangssystem – Ein soziokulturell erweiterter Blick auf Bildungsbenachteiligung und Mehrsprachigkeit. In: OHM, Udo; BONGARTZ, Christiane (Hrsg.): Soziokulturelle und psycholinguistische Untersuchungen zum Zweitspracherwerb. Ansätze zur Verbindung zweier Forschungsparadigmen. Frankfurt am Main 2012, S. 113–146
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Zugangsvoraussetzungen zur beruflichen Bildung in Deutschland. Wissenschaftliche Dienste. Dokumentation WD 8 – 3000 – 040/20, Berlin 2020. URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/710756/51d1f079c72becf8d3c97d462a-13ca9e/WD-8-040-20-pdf-data.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION: 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Deutschland kann Integration: Potenziale fördern, Integration fördern, Zusammenhalt stärken. Berlin 2019. URL: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1876888/98e849dd7baa9d2358553dbc6aa1d946/lagebericht-12-data.pdf?download=1> (Stand: 14.03.2022)
- DIE BEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION: 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge

- und Integration. Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Berlin 2016. URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/992814/729998/fdc6dfab942558386be0d47d9add51bb/11-lagebericht-09-12-2016-download-ba-ib-data.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- DIONISIUS, Regina; ILLIGER, Amelie; SCHIER, Friedel: Allgemeinbildende Höherqualifizierung im Übergangsbereich. Ein Erfolgsindikator aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE). In: SOLGA, Heike; WEISS, Reinhold (Hrsg.): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bonn 2015, S. 117–138. URL: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/agbfn_17_dionisius_illiger_schier.pdf (Stand: 14.03.2022)
- DORAU, Ralf; HÖRSCH, Karola; SETTELMAYER, Anke: Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen. Abschlussbericht. Bonn 2006. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_24102.pdf (Stand: 14.03.2022)
- DÜNKEL, Nora; HEIMLER, Julia; BRANDT, Hanne; GOGOLIN, Ingrid (Redaktion): Mehrsprachigkeitsentwicklung im Zeitverlauf. Ausgewählte Daten und Ergebnisse. Hamburg 2018. URL: <https://www.mez.uni-hamburg.de/bilder/pdf/mez-broschuere-12-2018.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- ELSNER, Daniela: Fremdsprachen. In: GOGOLIN, Ingrid; Hansen, Antje; McMonagle, Sarah; Rauch, Dominique (Hrsg.): Handbuch Mehrsprachigkeit und Bildung. Wiesbaden 2020, S. 39–45
- ENGGRUBER, Ruth; RÜTZEL, Josef: Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh 2014
- ESSER, Hartmut: Migration, Sprache und Integration. AKI-Forschungsbilanz 4. AKI und WZB, Berlin 2006. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/11349/ssoar-2006-esser-Migration,_Sprache_und_Integration?sequence=1 (Stand: 14.03.2022)
- ETTE, Andreas; STEDTFELD, Susanne; SULAK, Harun; BRÜCKNER, Gunter: Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung. BiB Working Paper 1/2016. Wiesbaden 2016. URL: https://www.bib.bund.de/Publikation/2016/pdf/Erhebung-des-Anteils-von-Beschaeftigten-mit-Migrationshintergrund-in-der-Bundesverwaltung.pdf;jsessionid=A45B9F36CDC5ECB30E71B6F7769A01C7.1_cid389?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 14.03.2022)
- FLICK, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg 2009
- GOGOLIN, Ingrid: Der monolinguale Habitus der multilingualen Schule. Münster 2008
- GOGOLIN, Ingrid; KLINGER, Thorsten; SCHNOOR, Birger; USANOVA, Irina: Mehrsprachigkeit an der Schwelle zum Beruf. Die Funktion sprachlicher Fähigkeiten für Berufsqualifizierung und -Berufseinmündung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund (MEZ-2). MEZ-Arbeitspapier Nr. 10. Hamburg 2021. URL: <https://www.mez.uni-hamburg.de/bilder/pdf/mezarbeitspapier10.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- GRANATO, Mona: Jugendliche mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung geringere Chancen? In: BIBB (Hrsg.): Integration durch Qualifikation. Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn 2003, S. 29–48. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2003_migranten.pdf (Stand: 14.03.2022)

- GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEISS, Reinhold: Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven. In: Dies. (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bonn 2011, S. 9–35. URL: https://www.pedocs.de/volltexte/2011/4538/pdf/Granato_BerufsbildungsforschungEinwanderungsgesellschaft_2011_D_A.pdf (Stand: 14.03.2022)
- GRESCH, Cornelia: Migrantenkinder auf dem Weg zum Abitur: Wie kommen die Übergangsempfehlungen nach der Grundschule zustande? WZBrief Bildung No. 21. Berlin 2012. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/60033/1/717884732.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- HALL, Anja: Fremdsprachenanforderungen in der Arbeitswelt. Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012 und 2018. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 50 (2021) 1, S. 37–39. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/16998> (Stand: 14.03.2022)
- HALL, Anja: Fremdsprachennutzung am Arbeitsplatz. Ergebnisse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen. In: Bildung für Europa 31/2020. S. 16–17. URL: https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metanavigation/02_Service/Publicationen_Warenkorb/WEB_NAJ31_200108.pdf (Stand: 14.03.2022)
- HALL, Anja: Fremdsprachen in der Arbeitswelt – In welchen Berufen und auf welchem Sprachniveau? – Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Bonn 2013. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_etb2012_Fremdsprachen.pdf (Stand: 14.03.2022)
- HALL, Anja: Fremdsprachenkenntnisse im Beruf. Anforderungen an Erwerbstätige. In: TRITSCHER-ARCHAN, Sabine (Hrsg.): Fremdsprachen für die Wirtschaft. Analysen, Zahlen, Fakten. Ibw-Forschungsbericht Nr. 143. IBW. Wien 2008, S. 217–234. URL: <https://ibw.at/resource/download/262/ibw-forschungsbericht-143.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- HALL, Anja: Fremdsprachenkenntnisse im Beruf. Anforderungen an Erwerbstätige. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 3, S. 48–49. URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1239> (Stand: 14.03.2022)
- HERMES, Jürgen; SCHANDOCK, Manuel: Stellenanzeigenanalyse in der Qualifikationsentwicklungsforschung. Die Nutzung maschineller Lernverfahren zur Klassifikation von Textabschnitten. Bonn 2016. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/8146> (Stand: 14.03.2022)
- IMDORF, Christian: Wie ‚ausländische‘ Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden. In: Sozial Extra 35/2011, S. 48–51. URL: https://edoc.unibas.ch/22667/2/20161129215125_583dea4d0704f.pdf (Stand: 14.03.2022)
- JĘDRZEJCZYK, Anna: Internationales Employer Branding. Eine Analyse von Stellenangeboten amerikanischer Unternehmen in Polen und Deutschland. Wiesbaden 2020
- KAISER, Franz: Sprache – Handwerkszeug kaufmännischer Berufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 2, S. 14–17. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/6856> (Stand: 14.03.2022)
- KEMPER, Thomas: Die schulstatistische Erfassung des Migrationshintergrundes in Deutschland. In: Journal for educational research online 9 (2017) 1, S. 144–168. URL: https://www.pedocs.de/volltexte/2017/12972/pdf/JERO_2017_1_Kemper_Die_schulstrategische_Erfassung.pdf (Stand: 14.03.2022)
- KÖRNER, Thomas; SCHÜLLER, Frank; GÖTTSCHE, Florian: Arbeitsmarkt und Migration in der amtlichen Statistik. Überblick über Konzepte, Statistiken und ausgewählte Ergebnisse.

- Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration. Wiesbaden 2016. URL: https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2016/07_Sonderheft/arbeitsmarkt-migration-amtl-statistik_072016.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 14.03.2022)
- KRUMM, Hans-Jürgen: Mehrsprachigkeit und Identität. In: GOGOLIN, Ingrid; HANSEN, Antje; MCMONAGLE, Sarah; RAUCH, Dominique (Hrsg.): Handbuch Mehrsprachigkeit und Bildung. Wiesbaden 2020, S. 131–136
- LAUFER, Gudrun: Sprache als berufliche Handlungskompetenz. In: WISO (Hrsg.): „Sprache ist der Schlüssel zur Integration“. Bedingungen des Sprachenlernens von Menschen mit Migrationshintergrund. Bonn 2010, S. 77–90. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07666.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara: Betriebliche Ausbildung in Deutschland. Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. IAB-Kurzbericht 3/2021, Nürnberg 2021. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf> (Stand: 14.03.2022)
- LOCHNER, Susanne: Zuwanderung nach Deutschland. Demografische Entwicklungen. In: LOCHNER, Susanne; JÄHNERT, Alexandra; DEUTSCHES JUGENDINSTITUT e. V. (Hrsg.): DJI-Kinder- und Jugendmigrationsreport 2020: Datenanalyse zur Situation junger Menschen in Deutschland. Bielefeld 2020, S. 6–47. URL: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/dasdji/news/2020/DJI_Migrationsreport_2020.pdf (Stand: 14.03.2022)
- MEHLHORN, Grit: Herkunftssprachen und ihre Sprecher/innen. In: GOGOLIN, Ingrid; HANSEN, Antje; MCMONAGLE, Sarah; RAUCH, Dominique (Hrsg.): Handbuch Mehrsprachigkeit und Bildung. Wiesbaden 2020a, S. 23–30
- MEHLHORN, Grit: Herkunftssprecher/innen als Lehramtsstudierende. Hochschuldidaktische Herausforderungen für die sprachpraktische Ausbildung. In: Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht 25/1 2020b, S. 1291–1320
- MEYER, Bernd: Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Berufsfelder mit besonderem Potenzial. Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Hamburg 2008. URL: <https://docplayer.org/4307857-Nutzung-der-mehrsprachigkeit.html> (Stand: 14.03.2022)
- Pütz, Thomas: Empirische Zusammenschau der europäischen Metropolregionen in Deutschland. In: Informationen zur Raumentwicklung Heft 5/2016, S. 543–554. URL: https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/izr/2016/5/Inhalt/downloads/puetz-dl.pdf;jsessionid=351FF7E07D6ABF5A031158C539AD1333.live21323?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 15.03.2022)
- RÄDIKER, Stefan; KUCKARTZ, Udo: Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA: Text, Audio und Video. Wiesbaden 2019
- ROCHE, Jörg: Modellierung von Mehrsprachigkeit. In: ROCHE, Jörg; TERRASI-HAUFE, Elisabetta (Hrsg.): Mehrsprachigkeit und Spracherwerb. Tübingen 2018, S. 53–92
- ROTHE, Eva; PRAKOPCHYK, Yuliya; MOTTWEILER, Hannelore; BOROWIEC, Thomas; WINZIER, Dagmar: Bedarf an fremdsprachlicher Kompetenz im Bereich von Fortbildungsordnungen. Abschlussbericht. Bonn 2019. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42558.pdf (Stand: 15.03.2022)
- SEEBER, Susan: Einmündungschancen von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung: Zum Einfluss von Zertifikat, Kompetenzen und sozioökonomischem Hintergrund. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEISS, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der be-

- ruflichen Bildung. Bonn 2011, S. 55–78. URL: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_9_seeber_1.pdf (Stand: 15.03.2022)
- SEEBER, Susan; WIECK, Markus; BAETHGE-KINSKY, Volker; BOSCHKE, Vanessa; MICHAELIS, Christian; BUSSE, Robin; GEISER, Patrick: Ländermonitor berufliche Bildung 2019. Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender Analyse zu Passungsproblemen im dualen System. Bielefeld 2019. URL: https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004750w/area/openaccess.html?cHash=58b87f34ed-75d0e86bb718cf6c3188a5 (Stand: 15.03.2022)
- SETTELMAYER, Anke: Mehrsprachigkeit in beruflicher Ausbildung und im Beruf. In: GOGOLIN, Ingrid; HANSEN, Antje; McMONAGLE, Sarah; RAUCH, Dominique (Hrsg.): Handbuch Mehrsprachigkeit und Bildung. Wiesbaden 2020, S. 251–257
- SETTELMAYER, Anke: Haben Personen mit Migrationshintergrund interkulturelle Kompetenz? In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEISS, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bonn 2011, S. 143–160. URL: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_9_settelmeyer_1.pdf (Stand: 15.03.2022)
- SETTELMAYER, Anke: Zur Bedeutung von Herkunftssprachen in Ausbildung und Beruf. In: WISO (Hrsg.): „Sprache ist der Schlüssel zur Integration“. Bedingungen des Sprachenlernens von Menschen mit Migrationshintergrund, Bonn 2010, S. 68–76. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07666.pdf> (Stand: 15.03.2022)
- SETTELMAYER, Anke; BREMSER, Felix; LEWALDER, Anna Christin: Migrationsbedingte Mehrsprachigkeit – ein ‚Plus‘ beim Übergang von der Schule in den Beruf? In: DAASE, Andrea; OHM, Udo; MERTENS, Martin (Hrsg.): Interkulturelle und sprachliche Bildung im mehrsprachigen Übergang Schule-Beruf. Münster 2017, S. 135–150
- SETTELMAYER, Anke; DORAU, Ralf; HÖRSCH, Karola: Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.4.102. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2006. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_24102.pdf (Stand: 12.07.2022)
- SETTELMAYER, Anke; HÖRSCH, Karola: Einsatz interkultureller Kompetenz am Arbeitsplatz – Beobachtungen aus der beruflichen Praxis von Fachkräften mit Migrationshintergrund. In: BAHL, Anke (Hrsg.): Kompetenzen für die globale Wirtschaft. Bonn 2009, S. 89–106. URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/4c4055df-f7b9-468d-a339-2012deb5b92b/retrieve> (Stand: 15.03.2022)
- SETTELMAYER, Anke; WERNER, Lena: Türkische Sprache im Betrieb und Beruf. In: WERNER, Lena; LEICHT, René; MÜNCH, Monika; STEGNOS, Elvira (Hrsg.): Neue Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Migrant*innenunternehmen. Berlin 2016, S. 148–169
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Pressemitteilung Nr. 279 vom 28. Juli 2020. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/07/PD20_279_12511.html (Stand: 24.06.2021)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019 – Fachserie 1, Reihe 2.2. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220197004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 15.03.2022)
- STEFFAN, Felix; PÖTZL, Julia; RIEHL, Claudia Maria: Mehrsprachigkeit in der beruflichen Ausbildung. In: AMBROSCH-BAROUA, Tina; KROPP, Amina; MÜLLER-LANCÉ, Johannes (Hrsg.): Mehrsprachigkeit und Ökonomie. München 2017, S. 57–72

- STITZINGER, Ulrich: Vom Potenzial zur Ressource. Pädagogische Fachkräfte im Kontext sprachlich-kultureller Diversität am Beispiel der Sprachbeobachtung. Wiesbaden 2019
- TILLMANN, Klaus-Jürgen: Viel Selektion – wenig Leistung: Erfolg und Scheitern in deutschen Schulen. Vortrag auf dem Kolloquium des Bildungsforums der Friedrich-Ebert-Stiftung am 13. Juni 2005 in Hamburg. URL: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/download-pub/Vortrag_Tillmann_Viel%20Selektion_wenig_Leistung.pdf (Stand: 14.09.2021)
- UHLY, Alexandra; KROLL, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Gruppierungen von Ausbildungsberufen. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf (Stand: 15.03.2022)
- UHLY, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 157. Bonn 2015. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf (Stand: 15.03.2022)
- ULRICH, Joachim Gerd: Institutionelle Mechanismen der (Re-)Produktion von Bildungsungleichheit an der Schwelle zur dualen Berufsausbildung und ihr Einfluss auf die Qualifizierungschancen von Bewerbern mit Migrationshintergrund. In: PIELAGE, Patricia; PRIES, Ludger; SCHULTZE, Günther (Hrsg.): Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren. Bonn 2012, S. 68–84. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09198.pdf> (Stand: 15.03.2022)
- ULRICH, Joachim Gerd; KREKEL, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. BIBB Report 1/2007. Bonn 2007. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_01.pdf (Stand: 15.03.2022)
- VOLLMAR, Meike: Berufsausbildung auf einen Blick. Wiesbaden 2013. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/berufsbildung-blick-0110019129004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 15.03.2022)
- ZÖLLER, Maria: Gesundheitsfachberufe im Überblick. Erweitertes Serviceangebot des BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 153. Bonn 2014. URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/67a604c1-7e76-4e58-896f-8aa5c9159ae0/retrieve> (Stand: 15.03.2022)
- ZÖLLER, Maria: Qualifizierungswege in den Gesundheitsberufen und aktuelle Herausforderungen. BWP 6 2012. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/6976> (Stand: 15.03.2022)

Anhang

Anhang A: Code-Buch

Code-System	Code-Memo/Code-Definition
Markierfunktion ROT	Vorläufig: Besonderheiten zu Sprachanforderungen
Markierfunktion GRÜN	Vorläufig: Kategorie Sonstiges
Markierfunktion GELB	Vorläufig: Aufgabenfelder
Querliegende Kategorien	
Jahrgang	
2015	
2016	
2017	
2018	
2019	
Mehrfachausschreibungen	Mehrere Stellenanzeigen auf einen Ausbildungsbetrieb
Mehrere zu besetzende Stellen	Wenn die Ausschreibung für mehrere zu besetzende Stellen gilt
Sprachliche Besonderheiten	Werden sprachlich beispielsweise Stereotype vermittelt?
Textsortenspezifische Besonderheiten	Entspricht die Anzeige formal den Erwartungen an die Textsorte?
Hauptkategorien	
Stellenbezeichnung	
Berufsbereich 7 ⁵⁸	
Vorbereitungsdienst – gehobener Auswärtiger Dienst	Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst
BA Betriebswirtschaft	Duales Studium
BA Immobilienmanagement	Duales Studium
Eurokaufmann/-frau	Aufbauausbildung oder doppelt qualifizierende Ausbildung
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	

Code-System	Code-Memo/Code-Definition
Personaldienstleistungskaufmann/-frau	
Rechtsanwalts- u. Notarfachangestellte/-r	
Steuerfachangestellte/-r	
Verwaltungsfachangestellte/-r	
Kaufmann/-frau für Büromanagement	
Kaufmann/-frau für Versicherung und Finanzen	
Industriekaufmann/-frau	
Berufsbereich 8⁵⁹	
Friseur/-in	
Hörgeräteakustiker/-in	
Augenoptiker/-in	
Pflegefachleute	
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	
Einsatzort	
Landgemeinde	
Kleine Kleinstadt	
Große Kleinstadt	
Kleine Mittelstadt	
Große Mittelstadt	
Kleinere Großstadt	
Große Großstadt	
Sprachl. Einstellungs Voraussetzungen	
Sprache	
Russisch	
Türkisch	
Russisch und/oder Türkisch	
Deutsch	
Zusätzliche Englischkenntnisse	
Relevanz der Sprachkenntnisse	
Wünschenswert	Ausprägungen, die nicht „zwingend erforderlich“ zuzuordnen sind
Zwingend erforderlich	

59 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung.

Code-System	Code-Memo/Code-Definition
Stellenwert der Sprache	
Alternative Sprachqualifikationen	Doppelt codieren, wenn alternativ noch weitere Sprachanforderungen genannt werden
Weitere Hinweise	Sammelkategorie für weitere Hinweise auf den Stellenwert der Sprachanforderungen
(Teil-)Sprachfähigkeiten	
Rezeptive Sprachkenntnisse	
Grundkenntnisse	
Mündliche Sprachkenntnisse	
Wort und Schrift	
Fließend/verhandlungssicher	
Rechtschreibsicher	
Muttersprache	
Referenz auf Sprachniveaustufen	(z. B. bezüglich GER)
Assoziierte Kompetenzen	(z. B. interkulturelle Kompetenz)
Sprachnachweis/-test	
Spracheinsatz	Hinweise auf Gebrauchswert der Sprachkenntnisse
Begründung	Der Sprachanforderungen
Aufgabenfelder/Tätigkeiten	(sprachbezogen)
Kommunikative Figurationen	(sprachbezogen)
Außersprachl. Einstellungsbedingungen	
Schulbezogen	
Fehlstunden	
Schulnoten	
Schulabschluss	
Nicht relevant	
Hauptschulabschluss	
Qualifizierend. Hauptschulabschluss	
Realschulabschluss	
Fachhochschulreife	
Allgemeine Hochschulreife	
Abitur	

Code-System	Code-Memo/Code-Definition
Weitere Einstellungskriterien	
PKW	
Führerschein	
Computerbezogene Kenntnisse	
Eignungstest	
Praktikumserfahrung	
Kennenlernpraktikum/Probearbeiten	
Geschlechtsspezifische Präferenz	
Sonstige Beobachtungen	
Angaben zum Gehalt	Nur in Verbindung mit den relevanten Sprachqualifikationen
Explizite Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund	
Ansprache älterer Bewerber/-innen	
Vorteile für Bewerber/-innen mit Sprachkenntnissen	
Erstmaliges Anstreben eines Berufsabschlusses	
Sofortiger Einstieg	
Teilzeitausbildung	
Stellenwechsel und Umschulung	
Aussicht auf festes Arbeitsverhältnis	

Anhang B: Relevanz von Schulabschlüssen

Tabelle 10: Verteilung der geforderten Abschlussarten nach Berufsbereich und mit und ohne Sprachanforderung

Geforderte Abschlussart	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht & Verwaltung		Gesundheit, Soziales, Lehre & Erziehung	
	Ohne Sprachanforderung	Mit Sprachanforderung ⁶⁰	Ohne Sprachanforderung	Mit Sprachanforderung
Abgänger/-innen Kl. 11-13 ohne Abschluss	37	/	5	/
Abitur/Allgemeine Hochschulreife	2.688	3	141	/
Allgemeine Hochschulreife	3.804	9	241	1
Fachabitur/Fachgebundene Hochschulreife	2.479	8	92	/
Fachgebundene Hochschulreife	2.851	6	104	/
Fachhochschule (oder vergleichbar)	193	/	20	/
Fachhochschulreife	10.405	15	542	/
Fachhochschulreife (einschließlich nur theoretischer Teil)	4.505	7	206	2
Mittlere Reife	61.373	165	35.589	103
Erweiterter/qualifizierender Hauptschulabschluss	2.697	26	8.930	20
Hauptschulabschluss	2.374	28	20.323	74
Schulabschluss Förderschule	3	/	23	/
Kein Schulabschluss/Abschluss nicht relevant	1.574	9	2.773	18

⁶⁰ Es handelt sich hierbei um deskriptive Auswertungen, die am BIBB (Winnige, S.) für die Untersuchung durchgeführt wurden. Hier wurde nicht überprüft, ob sich die Nennung der Begriffe (z. B. *Türkisch*) tatsächlich auf die Sprache als Einstellungsbedingung bezieht.

Abstract

Russisch und Türkisch gehören zu den in Deutschland meistgesprochenen Herkunftssprachen. Während die in Deutschland unterrichteten Schulfremdsprachen gemeinhin ein kulturelles Kapital darstellen, scheint die Möglichkeit der beruflichen Wertschöpfung aus Herkunftssprachen eher die Ausnahme als die Regel zu sein.

Im Rahmen einer explorativen Analyse von Stellenanzeigen beleuchtet die vorliegende Studie den Stellenwert von Türkisch- und Russischkenntnissen als Ressource für duale Berufsausbildungsstellen ausgewählter Berufsbereiche.

Die präsentierten Ergebnisse basieren auf der Analyse eines Datensatzes des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, der sich aus Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit zusammensetzt.



Russisch und Türkisch gehören zu den in Deutschland meistgesprochenen Herkunftssprachen. Während die in Deutschland unterrichteten Schulfremdsprachen gemeinhin ein kulturelles Kapital darstellen, scheint die Möglichkeit der beruflichen Wertschöpfung aus Herkunftssprachen eher die Ausnahme als die Regel zu sein.

Im Rahmen einer explorativen Analyse von Stellenanzeigen beleuchtet die vorliegende Studie den Stellenwert von Türkisch- und Russischkenntnissen als Ressource für duale Berufsausbildungsstellen ausgewählter Berufsbe-
reiche.

Die präsentierten Ergebnisse basieren auf der Analyse eines Datensatzes des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, der sich aus Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit zusammensetzt.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2897-8