

# “Karrieremäßig genutzt hat es mir gar nichts.” – Wer profitiert von individueller Mehrsprachigkeit im beruflichen Kontext?

## PROJEKT

Das DFG-Projekt **MAriE** (*Mehrsprachige Teilhabe am Arbeitsmarkt: Wert und Nutzung von Herkunftssprachen in der Erwerbstätigkeit*) beschäftigt sich damit, wie Herkunftssprachen in der Erwerbstätigkeit genutzt und welcher individueller, sozialer und ökonomischer Wert ihnen beigemessen wird.

**Ziel:** Herausfinden, wie eine funktionierende Teilhabe am Arbeitsmarkt für Sprecher\*innen einer Herkunftssprache unter Berücksichtigung ihrer sprachlichen Fertigkeiten aussehen kann.

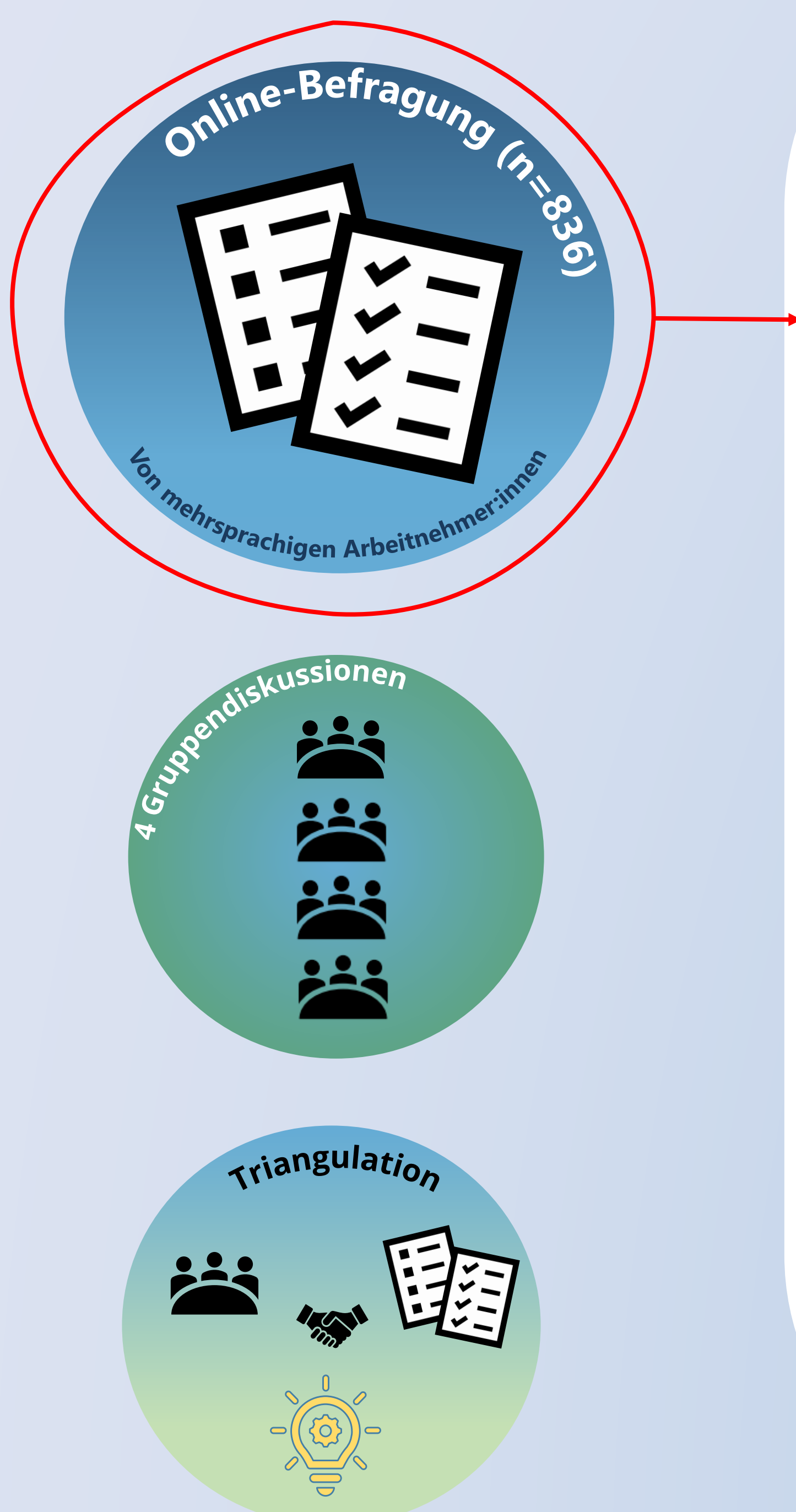
## FORSCHUNGSSTAND

- Individuelle Mehrsprachigkeit wird zunehmend als wichtige und **möglicherweise wirtschaftlich relevante Fertigkeit** klassifiziert (Grin et al. 2010)
- Trotz dessen ist der individuelle Nutzen bspw. bei Eintritt in den Arbeitsmarkt vom historischen und politischen Kontext sowie „**raciolinguistic ideologies**“ (Subtirelu 2023, 95) gesteuert
- Soziolinguistische Studien haben über verschiedene berufliche Gruppen und Sektoren hinweg aufgezeigt, dass individuelle Mehrsprachigkeit von arbeitgebenden Organisationen **(aus)genutzt** wird (Duchêne 2009, 2011; Duchêne & Piller 2011)
- Sprachökonomische Studien stellen keine finanziellen Erträge für Herkunftssprachensprecher:innen fest (Stöhr 2015) → Effekte **höherer Produktivität, Effizienz und besserer Qualität der Arbeit** werden für das Individuum meist nicht finanziell bedeutsam, möglicherweise aber für arbeitgebende Organisation (Holborow 2018)

## ZIELE



## METHODE



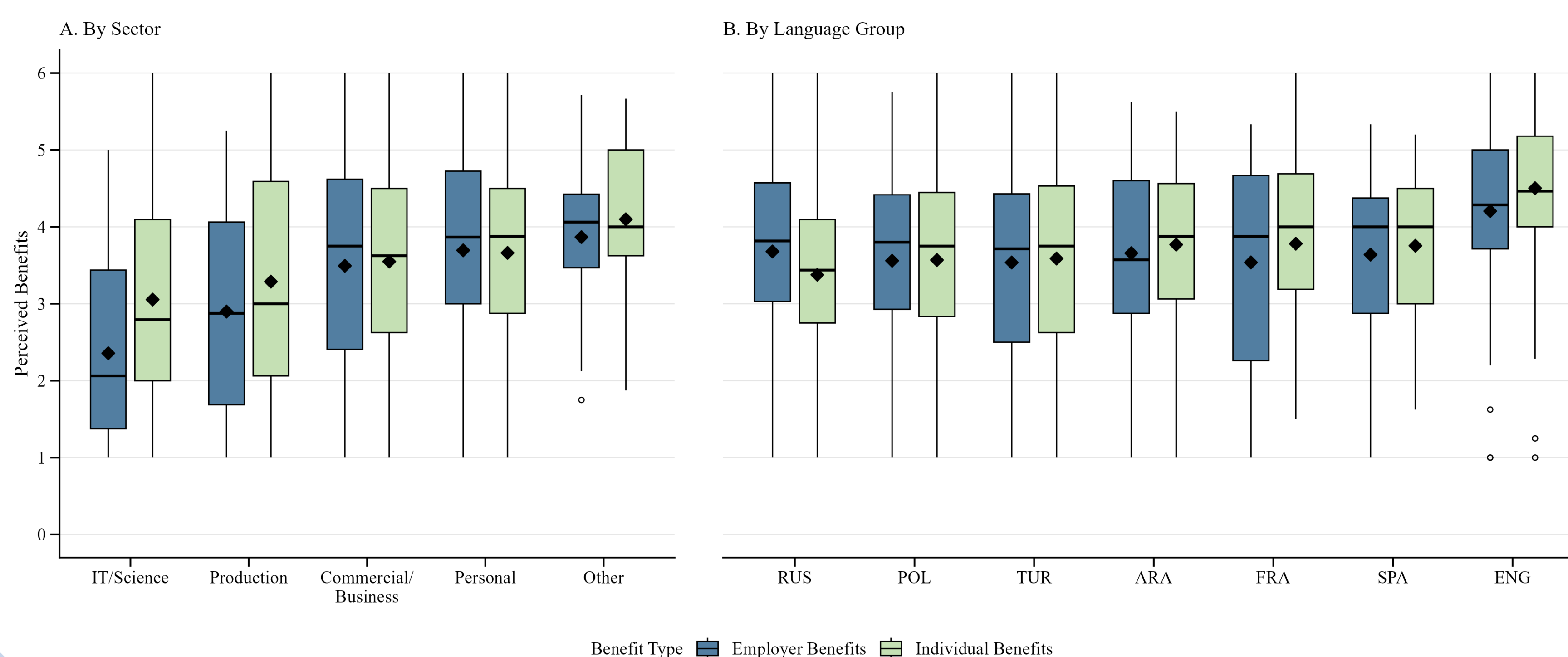
## ERGEBNISSE (n=855)

### Nutzen für arbeitgebende Organisation (Likert-Skala von 1-6)

Mehrsprachige Arbeitnehmer:innen schätzen Nutzen für Arbeitgeber:in dadurch ein, dass keine Übersetzungsdienstleistungen notwendig sind (M=3.8, IQR=3), effizienter gearbeitet werden kann (M=3.6, IQR=3), mehr Klient:innen oder Kund:innen angeworben werden können (M=3.6, IQR=3) und eine bessere Betreuung dieser stattfinden kann (M=4.1, IQR=2).

### Nutzen für Individuum (Likert-Skala von 1-6)

Mehrsprachige Arbeitnehmer:innen schätzen Nutzen für sich selbst in folgenden Bereichen: Vertrauensbildung mit Kund:innen/Klient:innen (M=4.3, IQR=2), mehr Freude (M=3.6, IQR=3), besserer Umgang mit sensiblen Themen (M=3.8, IQR=3) und besseres Networking (M=3.6, IQR=3). Dass die Herkunftssprache berufliche Weiterentwicklung fördert, wird eher abgelehnt (M=3, IQR=3). Nur 9.4 % der Teilnehmenden berichten von einem finanziellen Nutzen.



### Beispiele für Unterschiede nach Branche und Sprache (Kruskal-Wallis-Tests)

- Höherer arbeitgeberseitiger Nutzen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen gegenüber Produktionsberufen (n=39, p<.001, r= 0.15) und IT-Berufen (n =38, p<.001, r= -.25).
- Sprecher:innen von Englisch als Herkunftssprache berichten gegenüber Sprecher:innen von Polnisch (p<.001, r= -.39), Russisch (p<.001, r= -.46) und Türkisch (p<.001, r=.34) von einem höheren individuellen Nutzen

## EINBLICK IN OFFENE ANTWORTEN

### Marketingmanagerin, spanischsprachig

“[...] Ich habe schon bei Projekten mitgewirkt, wo mein interkulturellen und sprachliches Verständnis ganze Projekte förmlich gerettet haben, weil meine deutschen Ingenieurskollegen die Feinheiten der Kommunikation gar nicht begriffen haben und unbewußt in zahlreiche Fettnäpfchen beim Kunden tappten. Mein Wirken erkannt haben nur ganz wenige. Karrieremäßig genutzt hat es mir gar nichts.“

### Ärztin, russischsprachig

“Mein Arbeitgeber spart sich professionelle Dolmetscherdienste, während fremdsprachige Mitarbeitende zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben dolmetschen sollen. Die sprachliche Ebene führt teils zu grenzüberschreitendem fordernden Verhalten von Patient:innen z.B. auf Duzen bestehen, auf Unterstützung telefonisch oder persönlich auch außerhalb meiner Dienstzeiten drängen.“

### Verwaltungsfachkraft, weiblich, russischsprachig

„[...] Wenn ich mit jemandem russisch spreche, fühlt es sich so vertraut/familiär an, weil es mich an zu Hause und meine Familie erinnert. Dieses Gefühl möchte ich eigentlich nicht mit Klienten haben. Manchmal geben sie mir auch (wahrscheinlich unbewusst) Spitznamen. So nennt mich sonst keiner außer meine Familie und das ist ein ziemlich unangenehmes und verwirrendes Gefühl.“

## DISKUSSION UND AUSBLICK

- Ergebnisse weisen darauf hin, dass Herkunftssprachensprecher:innen zur **Deckung des Übersetzungsbedarfs** beitragen (freiwillig wie unfreiwillig)
- Visuelle Darstellungen und Gruppenvergleiche zeigen klares Muster, in denen Sprecher:innen von **Herkunftssprachen mit geringerem Prestige dieser auch einen geringeren Nutzen** im beruflichen Umfeld **zusprechen**
- Emotionale Struktur von Herkunftssprachennutzung: Sowohl auf der Skala individuellen als auch arbeitgeberseitigen Nutzens erfahren Items, die in Bezug zu „**emotional labour**“ (Hochschild 1983) stehen, die höchste Zustimmung
- Ausblick:
  - Qualitative Exploration von Mechanismen, die einen Transfer in finanzielle Erträge ermöglichen
  - Beantwortung der Frage, wie eine **gerechte Teilhabe** aussehen kann ohne Reduktion auf Leistungs- bzw. ökonomische Gerechtigkeit

