

Berliner Studien zur Soziologie Europas

Freie Universität Berlin, Institut für Soziologie, Garystraße 55, D-14195 Berlin

Die Globalisierung des Arbeitsmarktes

Die Veränderung der Nachfrage nach
transnationalem Humankapital im Zeitverlauf
(1960-2014) und im Ländervergleich
auf der Grundlage einer Analyse von Stellenanzeigen

*Jürgen Gerhards, Silke Hans,
Sören Carlson & Daniel Drewski*

Arbeitspapier Nr. 35

Mai 2015

Die „Berliner Studien zur Soziologie Europas“ des Lehrstuhls für Makrosoziologie der Freien Universität Berlin verstehen sich als ein Ort zur Vorpublikation von Beiträgen, die später in Fachzeitschriften und Sammelbänden veröffentlicht werden sollen. Die Beiträge sollen helfen, eine Soziologie Europas zu profilieren; sie stehen auch im Kontext eines soziologischen Master-Studiengangs zum Thema „Europäische Gesellschaft/en“, den das Institut für Soziologie der Freien Universität anbietet.

Gegenstand der Reihe sind Beiträge zur Analyse der Herausbildung einer europäischen Gesellschaftsstruktur und -kultur, vergleichende Analysen, die die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen europäischen Gesellschaften thematisieren, sowie theoretische Versuche einer Soziologie Europas.

Ziel der Reihe ist es, durch die frühe Verbreitung dieser Arbeiten den wissenschaftlichen Gedankenaustausch zu fördern. Die Beiträge sind nur über das Internet als pdf-Datei zu beziehen.

Citation: Jürgen Gerhards, Silke Hans, Sören Carlson & Daniel Drewski (2015): Die Globalisierung des Arbeitsmarktes: Die Veränderung der Nachfrage nach transnationalem Humankapital im Zeitverlauf (1960-2014) und im Ländervergleich auf der Grundlage einer Analyse von Stellenanzeigen. BSSE Arbeitspapier Nr. 35. Berlin: Freie Universität Berlin.

The “Berlin Studies on the Sociology of Europe” (BSSE) series, issued by the Chair of Macrosociology, includes articles meant for future publication in journals or edited volumes. The papers are meant to further the establishment of a sociology of Europe. They are also related to the sociological Master Program “European Societies” of the Institute of Sociology of the Freie Universität.

The series focuses on (i) the analysis of a developing European social structure and culture, on (ii) comparative analyses discussing differences and similarities between European societies as well as on (iii) theoretical approaches to a sociology of Europe.

The series aims to promote the exchange of ideas by way of an early distribution. The papers can be obtained via internet as pdf files.

Citation: Jürgen Gerhards, Silke Hans, Sören Carlson & Daniel Drewski (2015): Die Globalisierung des Arbeitsmarktes: Die Veränderung der Nachfrage nach transnationalem Humankapital im Zeitverlauf (1960-2014) und im Ländervergleich auf der Grundlage einer Analyse von Stellenanzeigen. BSSE Working Paper No. 35. Berlin: Freie Universität Berlin.

Zusammenfassung

Wir gehen in diesem Artikel der Frage nach, ob sich im Zuge von Globalisierungsprozessen der letzten Jahrzehnte die Nachfrage nach transnationalem Humankapital (Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und Wissen über andere Länder und Gesellschaften) am deutschen, niederländischen und britischen Arbeitsmarkt verändert hat. Auf der Grundlage einer systematischen Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen und von Eurobarometerdaten kann gezeigt werden, dass die Nachfrage nach transnationalem Humankapital besonders in der Form von Fremdsprachenkenntnissen im Zeitverlauf zugenommen hat. Sie ist besonders hoch in hochqualifizierten Dienstleistungsberufen. Zugleich zeigen sich deutliche Länderunterschiede in der Arbeitsmarktnachfrage nach transnationalem Humankapital, die durch den Globalisierungsgrad eines Landes und den Verbreitungsgrad der Landessprache plausibilisiert werden können. Allerdings stößt die Validität einer Stellenanzeigenanalyse zur Ermittlung von Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt an ihre Grenzen, wenn bestimmte Kompetenzen in einer Gesellschaft als zunehmend selbstverständlich erachtet werden, wie heutzutage z.B. die Englischkompetenz. Insgesamt können wir jedoch zeigen, dass der Besitz von transnationalem Humankapital zu einer wichtigen Qualifikation am Arbeitsmarkt geworden ist.

Abstract

In this article, we analyse how globalisation has changed the demand for transnational human capital (i.e. foreign language skills, intercultural competences and knowledge about other countries and societies) on the German, Dutch and British labour markets over time. Based on a systematic content analysis of job advertisements in local and national daily newspapers, as well as on Eurobarometer data, we can show that the demand for transnational human capital, especially in the form of foreign language skills, has increased in recent decades. This holds true particularly for high-skilled jobs in the service sector. Moreover, there are significant country differences in the labour market demand for transnational human capital, which can be explained by a country's level of globalisation and the global diffusion of its national language. However, job advertisements are not always a valid indicator to determine labour market demand for certain qualifications which are increasingly taken for granted in a society, e.g. English language skills. Nevertheless, we can show that the possession of transnational human capital has indeed become an important asset on the labour market.

1. Einleitung¹

Globalisierungsprozesse führen dazu, dass nationalstaatliche Grenzen zunehmend aufgeweicht werden und Gesellschaften immer enger zusammenwachsen (Held et al. 1999). Seit den 1970er Jahren steigt der Globalisierungsgrad weltweit kontinuierlich an und erfasst alle gesellschaftlichen Teilbereiche, vor allem die Wirtschaft (Dreher 2006). Die Ausdehnung von Handelsbeziehungen, die Zunahme grenzüberschreitender Mobilität und die Internationalisierung von Unternehmen wirken sich auch auf den Arbeitsmarkt aus. Von Erwerbstätigen werden zunehmend Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und Wissen über andere Länder und Gesellschaften verlangt (Koehn & Rosenau 2002). Diese personenbezogenen Fähigkeiten und Qualifikationen bezeichnen wir als „transnationales Humankapital“ (Gerhards, Hans & Carlson 2014). Wir vermuten, dass die Nachfrage nach diesem personenbezogenen Kapital am Arbeitsmarkt im Zuge der Globalisierungsprozesse der letzten Jahrzehnte stark zugenommen hat.

Der systematische empirische Kenntnisstand zu dieser Fragestellung ist allerdings gering. Erstens beziehen sich bisherige Studien lediglich auf aktuelle Qualifikationsanforderungen oder nur kurzfristige Arbeitsmarkttrends der letzten Jahre und geben somit wenig Aufschluss über langfristige Entwicklungen (Hall 2012; Sailer 2009; Schöpfer-Grabe 2009; Tucci & Wagner 2003; Lenske & Werner 2000). Zweitens analysieren sie die Nachfrage nach transnationalem Humankapital nicht im Ländervergleich. Und drittens mangelt es an einer systematischen Untersuchung der Nachfrage nach transnationalem Humankapital im Vergleich von Berufsbranchen und beruflichen Qualifikationsniveaus. An diesen Forschungsdefiziten setzen wir mit unserer Studie an. Wir gehen anhand einer systematischen Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen in deutschen, niederländischen und britischen Tageszeitungen der Jahre 1960 bis 2014 und auf der Grundlage der Auswertung von Eurobarometerdaten aus dem Jahr 2012 der Frage nach, wie sich die Nachfrage nach transnationalem Humankapital am Arbeitsmarkt im Zeitverlauf verändert hat. Wir untersuchen die Nachfrage nach transnationalem Kapital auch im Ländervergleich und gehen zudem auf die Unterschiede zwischen verschiedenen Berufs- und Bildungsgruppen ein.

Dazu formulieren wir zuerst drei Hypothesen über die Entwicklung der Nachfrage nach transnationalem Humankapital im Zeitverlauf und über Länder-, Bildungs- und Berufsgruppenunterschiede (Kapitel 2). Dabei geben wir jeweils einen kurzen Überblick über den Stand der Forschung. Danach erläutern wir, welche Daten wir

¹ Dieser Artikel ist im Kontext des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Forschungsprojekts „Transnationales Humankapital und soziale Ungleichheit“ (GE 991/13-1 und GE 991/13-2) entstanden. Bei der Kodierung der Anzeigentexte haben Laura Einhorn, Philipp Eisnecker, Kristina Herbst, Mira Müller und Svenja Kaiser mitgewirkt. Die Kodierung des „Guardian“ geht teilweise auf eine Forschungsarbeit von Tian Hu zurück. Wir bedanken uns ganz herzlich für die Mitarbeit.

erhoben und ausgewertet haben (Kapitel 3), bevor wir die Ergebnisse unserer Studie im Einzelnen in Bezug auf die verschiedenen Untersuchungsdimensionen beschreiben (Kapitel 4). Unsere Ergebnisse weisen über den Zeitverlauf auf eine zunehmende Bedeutung von transnationalem Humankapital besonders auf dem deutschen, aber auch dem niederländischen Arbeitsmarkt hin. Dieser Trend ist in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen, die im Dienstleistungssektor angesiedelt sind, am stärksten ausgeprägt. Die gefundenen Länderunterschiede decken sich allerdings nur partiell mit unseren theoretischen Erwartungen, was auf spezifische methodische Probleme einer Stellenanzeigenanalyse zurückzuführen sein mag. Zum Schluss (Kapitel 5) fassen wir die Ergebnisse zusammen und weisen auf mögliche Konsequenzen der skizzierten Entwicklung für soziale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt hin.

2. Hypothesen und Stand der Literatur

Unter transnationalem Humankapital verstehen wir personenbezogene Wissensbestände, Fertigkeiten und Qualifikationen, die eine Person in die Lage versetzen, in sozialen Feldern zu agieren, die über den Nationalstaat hinausreichen (Gerhards & Hans 2013; Gerhards, Hans & Carlson 2014). In Anlehnung an Gary S. Beckers Theorie des Humankapitals (Becker 1964) und Pierre Bourdieus Kapitalientheorie (Bourdieu 1983) gehen wir davon aus, dass über transnationales Humankapital verfügende Individuen in diesen Feldern höhere Renditen erwirtschaften können. Dazu gehören zum Beispiel der Zugang zu besseren Berufspositionen und höherem Einkommen, die Möglichkeit, jenseits des Nationalstaats politisch Einfluss zu nehmen oder die Internationalisierung von Sozialkontakten. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die Nachfrage nach transnationalem Kapital am Arbeitsmarkt zu untersuchen. Weil der Arbeitsmarkt in kapitalistischen Gesellschaften die zentrale Instanz für die Zuweisung individueller Lebenschancen ist, kann die ungleiche Verteilung von transnationalem Humankapital eine neue Dimension sozialer Ungleichheit im Zeitalter der Globalisierung darstellen.

Unser Konzept des transnationalen Humankapitals hat drei Dimensionen. Zum einen umfasst es Fremdsprachenkenntnisse, von uns als transnationales sprachliches Kapital bezeichnet (Gerhards 2010). Dieses erleichtert die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Gesellschaften, indem es die Transaktionskosten reduziert, die durch Übersetzungsleistungen oder sprachliche Missverständnisse entstehen. Zweitens bezeichnet transnationales Humankapital das Wissen über andere Länder. Wer außerhalb seines eigenen Nationalstaats leben und arbeiten möchte, muss spezifische Kenntnisse über die Institutionen und Regelsysteme seines Ziellandes besitzen, z.B. über das Regierungs- oder Wirtschaftssystem. Die dritte Dimension transnationalen Humankapitals ist die sogenannte interkulturelle Kompetenz. Sie bezeichnet Offenheit, Verständnis und Einfühlungsvermögen, um mit Menschen über kulturelle Grenzen hinweg adäquat kommunizieren und interagieren zu können.

Wir gehen davon aus, dass die Nachfrage nach transnationalem Humankapital auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten zugenommen hat. Dies hat zwei, eng miteinander zusammenhängende Gründe. Zum einen stieg in westlichen Gesellschaften seit den 1970er Jahren generell die wirtschaftliche Bedeutung der Ressource Bildung. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass diese Gesellschaften einem tiefgreifenden technologischen Wandel unterworfen waren. Im Zuge dessen hat sich der Schwerpunkt ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit von der industriellen Massenproduktion in Richtung des Dienstleistungssektors und der „Wissensproduktion“ verlagert (Bell 1973; Castells 1996; Powell & Snellman 2004). Von Arbeitnehmern werden nun vermehrt hohe fachliche und inhaltliche Qualifikationen gefordert, die in der Regel auch die Kenntnis von Fremdsprachen und andere transnationale Fähigkeiten mit einschließen.

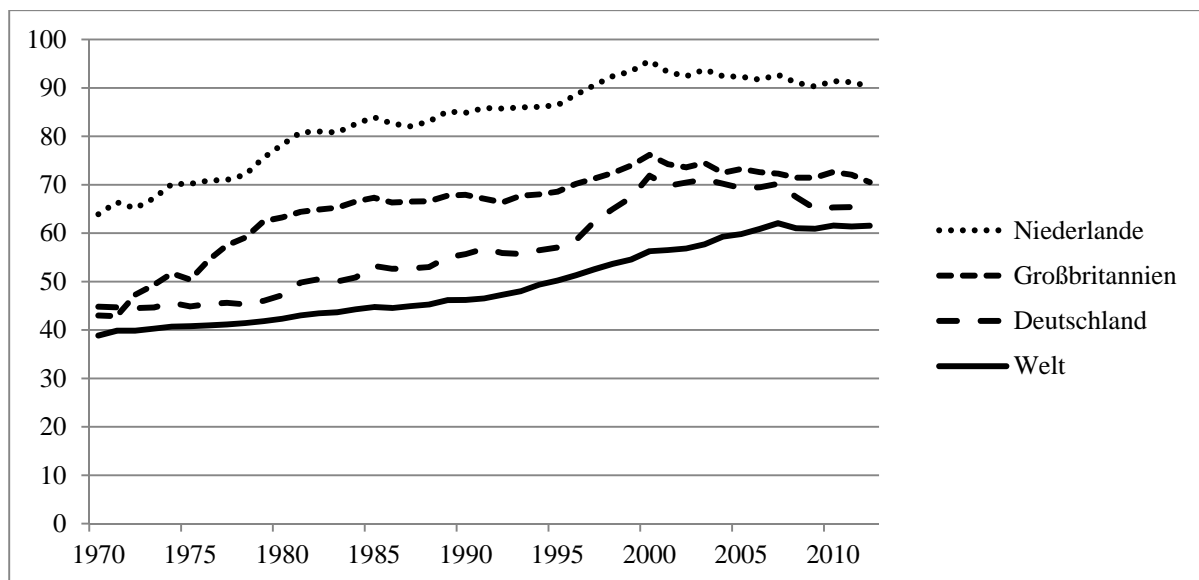


Abbildung 1: Entwicklung des KOF-Index für wirtschaftliche Globalisierung für die Niederlande, Großbritannien, Deutschland und die Welt, 1970-2012. Quelle: KOF, eigene Berechnung

Zum anderen hat die Öffnung der Kapital-, Güter- und Arbeitsmärkte in den letzten Jahrzehnten zu einer zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtung von Nationalstaaten geführt. Dieser Prozess lässt sich an den zur Verfügung stehenden Indikatoren zur Messung von Globalisierungsprozessen ablesen (Lockwood & Redoano 2005; Raab et al. 2008; OECD 2010). Einer der am häufigsten benutzten Indikatoren ist der KOF-Globalisierungsindex, der von einer Arbeitsgruppe an der Universität Zürich entwickelt wurde (Dreher 2006). Er fasst 23 Indikatoren der ökonomischen, sozialen und politischen Globalisierung für mehr als 150 Länder seit dem Jahr 1970 zusammen. Dazu gehören beispielsweise Wirtschaftsströme und Handelsrestriktionen, soziale Kontakte zwischen Menschen aus verschiedenen Ländern und Informationsströme, die Mitgliedschaft in internationalen Organisationen usw. Da wir in unserer Analyse an der Nachfrage nach transnationalem Humankapital auf dem Arbeits-

markt interessiert sind, veranschaulicht Abbildung 1 nur die Entwicklung der wirtschaftlichen Globalisierung weltweit und der Länder, auf die wir uns in dieser Studie konzentrieren.

Wir vermuten, dass die zunehmende Globalisierung den wirtschaftlichen Bedarf insbesondere an jenen Kompetenzen und Wissensbeständen erhöht hat, die es Marktteilnehmern erlauben, über den Nationalstaat hinaus kommunizieren und agieren zu können. Unternehmen führen zum Beispiel mit ausländischen Partnern Handel, unterhalten dorthin Geschäftskontakte und gründen Niederlassungen oder rekrutieren ihre Mitarbeiter aus verschiedenen Ländern. Mit einem steigenden Globalisierungsgrad der Wirtschaft im Zeitverlauf müsste sich also auch ein Anstieg der Nachfrage nach transnationalem Kapital auf dem Arbeitsmarkt verzeichnen lassen und dies gleichermaßen für alle Länder, in denen Globalisierungsprozesse stattgefunden haben (Hypothese 1).

Für diese Hypothese lassen sich in der Forschungsliteratur erste empirische Belege finden. In der Gegenwart gehört der Einsatz transnationalen Kapitals in Form von Fremdsprachenkenntnissen in vielen Unternehmen zum Alltag (Schöpfer-Grabe 2009). Für Deutschland ergab eine Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2012, dass 57,5% der Befragten Fach- oder Grundkenntnisse einer Fremdsprache (überwiegend Englisch) am Arbeitsplatz benötigen (Hall 2012). Doch nicht nur Fremdsprachenkenntnisse sind gefragt. Eine Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) aus dem Jahr 2000 zeigt, dass ein Drittel der Fachkräfte in Deutschland Fremdsprachenkenntnisse, ein Fünftel Kenntnisse der Regelsysteme und Institutionen anderer Länder und 16% interkulturelle Kompetenzen und Dispositionen anwenden muss (Lenke & Werner 2000). Die häufigsten Anwendungsfälle betreffen die Interaktion mit Geschäftspartnern und Kunden aus dem Ausland und die innerbetriebliche Teamarbeit mit ausländischen Kollegen. Dabei gilt erwartungsgemäß, dass transnationales Kapital im Beruf desto häufiger Anwendung findet, je internationaler ein Unternehmen aufgestellt ist.

Bislang liegen allerdings keine systematischen Studien über die *langfristige* zeitliche Entwicklung des wirtschaftlichen Bedarfs an transnationalem Humankapital vor. Die eben genannten Umfragedaten des BIBB beziehen sich lediglich auf einen kurzen Analysezeitraum und ergeben einen Anstieg in der Verwendung von fremdsprachlichen Fachkenntnissen von 9,6% (1998/9) auf 18% (2012) (Hall 2012). Ein weiterer Hinweis auf einen zeitlichen Anstieg der Nachfrage nach transnationalem Kapital auf dem deutschen Arbeitsmarkt lässt sich aus einer Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen in deutschen Tageszeitungen im Zeitraum 1999-2004 entnehmen (Sailer 2009).² Die Studie zeigt, dass erstens die Nachfrage nach Englischkenntnissen von 19,7% der

² Stellenanzeigenanalysen sind ein verbreitetes Instrument zur Erfassung der Entwicklung von Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt, vgl. z.B. den Stellenmarkt-Monitor Schweiz (<http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch>).

Anzeigen des Jahres 1999 auf 25,6% des Jahres 2004 gestiegen ist. Zweitens wurde von den Bewerbern auch häufiger Reise- und Mobilitätsbereitschaft gefordert.³ Allerdings sind diese Untersuchungszeiträume zu kurz, um über die langfristige Entwicklung der Nachfrage nach transnationalem Kapital in seinen verschiedenen Formen systematische Aussagen treffen zu können. Mit unserer Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen können wir dagegen die Entwicklung bis 1960 zurückverfolgen.

Neben einer Erhöhung der Nachfrage im Zeitverlauf erwarten wir auch zwischen den untersuchten Ländern Unterschiede im Niveau der Nachfrage nach transnationalem Humankapital. Zwei Faktoren können zu diesen Unterschieden beitragen. Erstens gilt ähnlich wie im Zeitverlauf vermutlich auch im Ländervergleich, dass die Nachfrage nach transnationalem Humankapital auf dem Arbeitsmarkt umso höher ausfällt, je stärker ein Land globalisiert ist (Hypothese 2a). Der Globalisierungsgrad eines Landes hängt wiederum von einer Vielzahl von Faktoren ab, die wir hier nicht alle diskutieren können.⁴ Dazu gehören unter anderem der Modernisierungsgrad einer Gesellschaft, der die Einbindung in die internationalen Funktionszusammenhänge befördert (Stichweh 2000), die Faktorausstattung der Volkswirtschaft und eine damit zusammenhängende liberale oder protektionistische Wirtschaftspolitik (Rogowski 1990) oder die Größe eines Landes, die die Wahrscheinlichkeit von Außenkontakten erhöht (Katzenstein 1985; Geser 1992).

Erste Hinweise darauf, dass die These über den Zusammenhang zwischen dem Globalisierungsgrad eines Landes und dem wirtschaftlichen Bedarf an transnationalem Kapital zutreffend ist, ergeben Daten des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) aus dem Jahr 2000. Vor allem in stark globalisierten, kleineren EU-Mitgliedsländern nutzen Erwerbstätige transnationales Kapital in der Form von Fremdsprachen am Arbeitsplatz: ca. 90% in Luxemburg (wirtschaftlicher KOF-Index für 2000: 97,8), 45% in Dänemark (KOF-Wirtschaft, 2000: 90,1) und 40% in Finnland (KOF-Wirtschaft, 2000: 89,0) (Tucci & Wagner 2003). Dagegen gab nur etwa ein Fünftel der Deutschen (KOF-Wirtschaft, 2000: 71,9) an, eine Fremdsprache am Arbeitsplatz zu nutzen – etwa genauso viel wie im EU-Durchschnitt. Der wirtschaftliche Globalisierungsgrad eines Landes dürfte also auch die Nachfrage nach transnationalem Kapital am Arbeitsmarkt bedingen. In unserem Ländervergleich stellen wir deshalb ein stark globalisiertes Land (die Niederlande) zwei weniger stark globalisierten Ländern (Großbritannien und Deutschland) gegenüber.

Es gibt noch einen zweiten Faktor, der sich auf die länderspezifische Nachfrage nach transnationalem Kapital, insbesondere in der Form von Fremdsprachenkennt-

³ Dieser Trend betrifft auch Ausbildungsberufe in Deutschland: Zwischen den 1980er Jahren und heute findet der Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen erstmals Eingang in die Lernziele der meisten Ausbildungsordnungen, wie Paula Protsch anhand einer Inhaltsanalyse gezeigt hat (Protsch 2014: 131).

⁴ Vor allem in der Disziplin der „Internationalen Politischen Ökonomie“ wird eine reichhaltige Debatte über Erklärungsfaktoren für internationale Handelsintegration geführt (Milner 1999).

nissen, auswirken kann: die Verbreitung der Sprache, die in einem Land gesprochen wird. Man kann vermuten, dass der Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen von dem sogenannten Kommunikationsnutzen der eigenen Landessprache abhängt. Der Kommunikationsnutzen einer Sprache ergibt sich aus der Anzahl der Personen, die eine Sprache als Erst- und Zweitsprache bereits sprechen (de Swaan 2001). Je weniger Menschen „meine“ Sprache sprechen, desto geringer ist der Kommunikationsnutzen meiner Sprache. Und je niedriger der Kommunikationsnutzen der eigenen Erstsprache, desto wichtiger ist es nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht, weitere Sprachen zu erlernen, um mit möglichst vielen Menschen kommunizieren und interagieren zu können. Ein Person, die z.B. lettisch spricht, hat deutlich geringere Chancen im Ausland Personen zu treffen, die ebenfalls lettisch sprechen, als eine Person, die Spanisch spricht, weil der Verbreitungsgrad von Spanisch wesentlich höher ist als der von Lettisch.

Englisch ist derzeit die Sprache mit dem höchsten Kommunikationsnutzen weltweit, vor allem weil sie die am weitesten verbreitete Zweit- und Fremdsprache ist.⁵ Weit dahinter folgt Deutsch, mit einer gewissen Verbreitung als Zweit- und Fremdsprache auch über den deutschen Sprachraum hinaus. Die niederländische Sprache ist dagegen weitgehend auf Muttersprachler begrenzt. Es ist daher zu vermuten, dass die Arbeitsmarktnachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen in einem englischsprachigen Land weitaus niedriger ausfällt als in anderen Ländern (Hypothese 2b). Dieser Zusammenhang zwischen der Verbreitung einer Sprache und der Nachfrage nach transnationalem Humankapital sollte aber nicht für die anderen Formen transnationalen Kapitals – interkulturelle Kompetenzen und internationale Kenntnisse – gelten.

Englischkenntnisse sind heute eine Schlüsselkompetenz im Beruf und damit zentraler Bestandteil transnationalen Kapitals. In Deutschland verwenden etwa 87% derer, die eine Fremdsprache im Beruf nutzen, Englisch (Hall 2012). Auch in der EU ist Englisch die Fremdsprache, die am häufigsten am Arbeitsplatz gesprochen wird (76%), gefolgt von Französisch (10%) und Deutsch (7%)⁶ (Tucci & Wagner 2003). Erwerbstätige in englischsprachigen Ländern wie Großbritannien (ca. 10%) und Irland (ca. 5%) nutzen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern deutlich seltener eine Fremdsprache am Arbeitsplatz. Sie können sich ihrer Erstsprache bedienen, wenn sie über nationale Grenzen hinweg mit anderen kommunizieren. Um zu prüfen, ob die Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen auf dem Arbeitsmarkt mit dem Verbrei-

⁵ Während die Anzahl der Muttersprachler einer Sprache relativ eindeutig einzugrenzen ist (für Englisch knapp 400 Mio.), gehen die Einschätzungen über die Zweit- und Fremdsprachenkompetenz je nach Quelle weit auseinander. Englischsprecher weltweit werden mit ca. 840 Mio. (Lewis et al. 2015) auf bis zu 1,5 Mrd. beziffert (Crystal 2006).

⁶ In den USA werden hauptsächlich Spanischkenntnisse gefordert – auch dies ist weltweit eine Sprache mit hohem Kommunikationsnutzen (Grosse 1998).

tungsgrad der Landessprache zusammenhängt, haben wir neben Deutschland und den Niederlanden auch Großbritannien in die Untersuchung mit einbezogen.

Globalisierungsprozesse erfassen nicht alle Bereiche einer Volkswirtschaft in gleichem Maße. Einzelne Wirtschaftszweige sind unterschiedlich stark in globale und transnationale Zusammenhänge eingebunden. Beispielsweise ist in der extraktiven und verarbeitenden Industrie vermutlich weniger transnationales Kapital nötig als z.B. im Servicebereich von Flughäfen, an denen mit internationalen Kunden kommuniziert werden muss. Zudem ist die Produktion von Wissen im „Informationszeitalter“ (Castells 1996) stärker international vernetzt: Wissenschaftler, IT-Spezialisten oder Banker stehen in engerem internationalen Austausch als etwa Bauarbeiter oder Bauern. Der Besitz transnationalen Kapitals dürfte mit steigender beruflicher Stellung ebenso an Relevanz gewinnen. Der Kontakt mit internationalen Partnern und Kunden ist unter Führungskräften wahrscheinlicher als unter einfachen Angestellten. Wir gehen deshalb davon aus, dass der Bedarf transnationalen Kapitals je nach Branche variiert und mit dem Qualifikationsniveau ansteigt (Hypothese 3).

Tatsächlich deutet die oben bereits erwähnte Studie des BIBB darauf hin, dass die Nutzung transnationalen Kapitals als Fremdsprache je nach Berufsfeld variiert (Hall 2012). Fremdsprachen werden am häufigsten in hochqualifizierten Dienstleistungsberufen genutzt (84,5%), am seltensten in gewerblich-technischen (42,7%) und Hilfsberufen (24,5%). Auch EU-weit werden Fremdsprachenkenntnisse vor allem im Dienstleistungssektor (52%) – und darin überwiegend im Hotel- und Gastronomiegewerbe (28%) – verwendet (Tucci & Wagner 2003). Dabei steigt mit einer höheren beruflichen Stellung auch die Fremdsprachennutzung am Arbeitsplatz. Sie ist unter „Wissensarbeitern“ und Führungskräften oder leitenden Beamten am höchsten. Doch trotz dieser Unterschiede nach Berufsfeld und Qualifikationsniveau scheint transnationales Kapital allmählich in allen Berufen eine wichtige Zusatzqualifikation und -kompetenz zu sein. Mit unseren Daten können wir die Nachfrage nach transnationalem Kapital am Arbeitsmarkt je nach Branche und Qualifikationsniveau genauer beschreiben.

3. Daten und Methoden

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die Nachfrage nach transnationalem Humankapital auf dem Arbeitsmarkt sowohl im Längsschnittvergleich von 1960 bis 2014 als auch im Querschnittsvergleich zwischen Ländern und entlang von Qualifikationsniveaus und Berufsbranchen nachzuzeichnen und die formulierten Hypothesen zu überprüfen. Dazu haben wir sowohl eine systematische Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen auflagenstarker überregionaler und lokaler Tageszeitungen in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien durchgeführt, als auch Umfragedaten des Eurobarometers aus dem Jahr 2012 ausgewertet.

Um die Nachfrage nach Qualifikationen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt im Zeitverlauf zu ermitteln, bietet sich als methodisches Verfahren die Inhaltsanalyse

von Stellenanzeigen an (Sailer 2009; Alex & Bau 1999; Sacchi et al. 2005). Über Stellenanzeigen veröffentlichen Arbeitgeber ihren ungedeckten Arbeitskräftebedarf. Um geeignete Bewerber zu finden, beinhalten sie bereits im Ausschreibungstext relevante tätigkeits- und personenbezogene Anforderungen, die bei der Rekrutierung eine Filter- und Signalfunktion übernehmen (Spence 1973). Gegenüber direkten Unternehmens- oder Erwerbstätigenumfragen geben Stellenanzeigenanalysen allerdings keine Auskunft darüber, welche dieser geforderten Kompetenzen und Qualifikationen die eingestellten Arbeitnehmer tatsächlich besitzen und in ihrer beruflichen Tätigkeit anwenden. Der für diese Studie relevante Vorteil einer Stellenanzeigenanalyse gegenüber Umfragen liegt aber vor allem darin, dass mit ihr die zeitliche Entwicklung von Anforderungsprofilen auf dem Arbeitsmarkt auch retrospektiv nachverfolgt werden kann.

Wir haben die Stellenanzeigen sechs lokaler und überregionaler Tageszeitungen in Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden aus den Jahrgängen 1960, 1980, 2000, 2010 und 2014⁷ inhaltsanalytisch in Bezug auf ihr Anforderungsprofil ausgewertet (Tabelle 1). Die Wahl der Länder ergibt sich aus den oben dargestellten Hypothesen – sie unterscheiden sich nach ihrem Globalisierungsgrad und dem Verbreitungsgrad ihrer Landessprache. Die ausgewählten Tageszeitungen gehören zu den wichtigsten überregionalen Qualitätszeitungen und lokalen Blättern der jeweiligen Länder (Hans-Bredow-Institut für Medienforschung 2009). Während die überregionalen Tageszeitungen sich überwiegend an eine höher gebildete Leserschaft wenden, bedienen lokale Tageszeitungen ein breiteres Bildungsspektrum. Die Leserschaft einer Zeitung bestimmt so auch die Zielgruppe der Stellenanzeigen, die in ihr geschaltet werden. Durch die Auswahl lokaler und überregionaler Tageszeitungen lässt sich somit ein breiter Überblick über die Anforderungsprofile in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten gewinnen. Auch wenn nicht alle offenen Stellen über den Anzeigenteil einer Zeitung ausgeschrieben werden – und nicht alle ausgeschriebenen Stellen besetzt werden – bilden diese die Struktur des Stellenmarktes dennoch gut ab (Alex & Bau 1999).⁸

⁷ Eine Ausnahme bilden der britischen Guardian, aus dem die Jahrgänge 1961, 1981, 2001, 2011 und 2014 erhoben wurden, sowie der britische (London) Evening Standard, für den statt 2014 der Jahrgang 2015 erhoben wurde.

⁸ Vor allem für aktuellere Jahrgänge könnte sich allerdings das Problem ergeben, dass ein Großteil der Stellenanzeigen in Internetportale oder Firmenwebseiten abwandert (Klarer & Sacchi 2007) oder der Ausschreibungsprozess gänzlich umgangen wird, z.B. durch Personalvermittler und Headhunter. Auf diese Probleme wird an entsprechender Stelle im Ergebnisteil näher eingegangen.

Tabelle 1: Überblick der erhobenen Tageszeitungen

Zeitung	Land	Verbreitungsgrad	Erscheinungsrhythmus	Erhobene Jahrgänge	Erhobene Ausgaben
Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)	D	Überregional	werktätlich	1960, 1980, 2000, 2010, 2014	Erste Samstagsausgabe im Februar
Berliner Morgenpost	D	Lokal	Täglich	1960, 1980, 2000, 2010, 2014	Erste Sonntagsausgabe im Februar
The Guardian	GB	Überregional	Täglich	1961, 1981, 2001, 2011, 2014	Erste Woche im März, ab Montag
(London) Evening Standard	GB	Lokal	Täglich	1960, 1980, 2000, 2010, 2015	Erste Woche im Februar, ab Samstag
De Volkskrant	NL	Überregional	werktätlich	1960, 1980, 2000, 2010, 2014	Erste Samstagsausgabe im Februar
Leeuwarder Courant	NL	Lokal	werktätlich	1960, 1980, 2000, 2010, 2014	Erste Februarwoche, ab Samstag

Per Zufallsauswahl wurden pro Zeitungsjahrgang 250 Stellenanzeigen bestimmt – je nach Zeitung aus der ersten Sonntags- bzw. Samstagsausgabe im Februar oder der ersten Februar- bzw. Märzwoche.⁹ Die ausgewählten Stellenanzeigen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet (Früh 2011). Mittels eines aus der Forschungsfrage deduktiv entwickelten Kodeschemas ließen sich die relevanten Informationen aus dem Ausschreibungstext systematisch erfassen und ihre Verteilung quantitativ vergleichbar machen. Kodeeinheit ist die einzelne in der Stellenanzeige genannte Berufsposition. Eine geschaltete Anzeige konnte hierdurch mehrere Stellenangebote enthalten.¹⁰ Nicht in die Analyse mit einbezogen wurden hingegen Anzeigen, welche ganz oder in wichtigen Teilen auf nicht zugängliche Quellen (z.B. das Internet) verweisen und welche Funktionspositionen (z.B. im Aufsichtsrat), Weiterbildungen, Ausbildungen, Volontariate und Praktika anbieten.

Das vollständige Kodeschema erfasst fünf Eigenschaften der Stelle und der Stellenanzeige: (1) die genaue *Stellenbezeichnung* (offen kodiert), ihre Berufsbranche und formale Qualifikationsanforderungen; (2) das geforderte *transnationale Humankapital* in der Form von Fremdsprachenkenntnissen, interkulturellen Kompetenzen, internationalen Fachkenntnissen und Auslandserfahrungen; (3) die *Transnationalität des Unternehmens*, erfasst durch Sitz des Unternehmens im Ausland oder seine internationale Ausrichtung; (4) die *Transnationalität der Stelle* in der Form potentieller Auslandskontakte, Auslandsreisen oder nicht-deutscher Arbeitssprachen im Rahmen der Berufstätigkeit; (5) die *Sprache des Anzeigentextes und der Stellenbezeichnung*. Das vollständige Kodebuch ist auf Nachfrage bei den Autoren erhältlich.

Während für die deutschen Anzeigen alle eben genannten Informationen erhoben wurden, haben wir die Kodierung der englischen und niederländischen Stellenanzeigen auf die Stellenbezeichnung, die Nennung von Fremdsprachenkenntnissen und die Sprache des Anzeigentextes/der Stellenbezeichnung beschränkt.¹¹ In den Probekodierungen stellte sich nämlich heraus, dass die Anzahl der Anzeigen, in denen überhaupt transnationale Eigenschaften genannt werden, in den Niederlanden und in Großbritannien sehr gering ist. Insofern war zu erwarten, dass wir in der Datenauswertung Fallzahlprobleme bekommen würden. Unser Ländervergleich der Nachfrage nach transnationalem Humankapital beschränkt sich somit allein auf die Nennung von Fremdsprachenkenntnissen.

Die Stellenanzeigenanalyse wurde durch eine Auswertung des Eurobarometers zur Fremdsprachennutzung aus dem Jahr 2012 (EB 77.1) ergänzt. Die Eurobarome-

⁹ Enthielten die ausgewählten Ausgaben weniger als 250 Stellengesuche, wurden die darauf folgenden Ausgaben der jeweiligen Zeitung so lange berücksichtigt, bis mindestens 250 Stellenangebote gezählt wurden.

¹⁰ Die Ausnahme von dieser Regel bilden Angebote, in denen bestimmt oder unbestimmt viele gleichartige Berufspositionen besetzt werden sollten, diese wurden als ein einzelnes Stellenangebot gezählt.

¹¹ Eine Ausnahme bildet der Guardian, für den zur Prüfung der Hypothese 2b auch die anderen Formen transnationalen Humankapitals mitkodiert wurden.

terbefragungen werden als *face-to-face*-Interviews in allen EU-Mitgliedsländern (und Beitrittskandidaten) durchgeführt; die Stichprobe beträgt im Durchschnitt 1.000 Personen pro Land, die über 15 Jahre alt sind. In der hier ausgewerteten Umfrage wurden die Menschen erstens danach gefragt, welche Fremdsprachen sie gut genug beherrschen, um in ihnen ein Gespräch führen zu können. Zweitens wurden sie danach befragt, in welchen Situationen sie diese Fremdsprachen verwenden. Die Befragten konnten aus einer Liste mehrere Möglichkeiten auswählen. Wir beziehen uns hier auf die Fremdsprachennutzung am Arbeitsplatz. Sie umfasst Unterhaltungen mit Kollegen, das Lesen und Schreiben von Emails und Briefen oder Geschäftsreisen ins Ausland. Ihre Angaben wurden zu einer Dummy-Variable zusammengefasst, die den Wert „1“ annimmt, wenn mindestens eine der Möglichkeiten erwähnt wurde und „0“, wenn keine davon erwähnt wurde. Dabei wurden nur die Antworten erwerbstätiger Personen berücksichtigt.

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Ergebnisse für den deutschen Arbeitsmarkt dargestellt. Dabei analysieren wir zuerst die Entwicklung der Nachfrage nach transnationalem Kapital im Zeitverlauf, betrachten dann die Unterschiede zwischen den beiden Zeitungen und analysieren schließlich die Anzeigen nach dem Qualifikationsniveau sowie der Berufsbranche der ausgeschriebenen Stelle. Darauf folgt die ländervergleichende Darstellung der Ergebnisse mit Fokus auf die Makrounterschiede Globalisierungsgrad und Kommunikationsnutzen der Landessprache. Wir werden allerdings die im zweiten Kapitel formulierten drei Hypothesen nicht systematisch überprüfen können. Die Daten erlauben allein eine Deskription von Trendverläufen. Unterschiede im Verlauf oder im Niveau der Nachfrage nach transnationalem Humankapital versuchen wir argumentativ zu erklären, ohne dass wir unterstellte Kausalitäten testen können.

4. Ergebnisse

4.1 Die Nachfrage nach transnationalem Kapital in Deutschland

Wie viele andere Länder erlebte Deutschland seit den 1970er Jahren einen Prozess der Globalisierung, im Zuge dessen sich die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Beziehungen zwischen Ländern und Weltregionen zunehmend verdichten haben. Die Entwicklung der wirtschaftlichen Globalisierung in Deutschland haben wir in Abbildung 1 anhand des KOF-Globalisierungsindex bereits veranschaulicht – er hat im vergangenen Jahrzehnt seinen bisherigen Höhepunkt erreicht. Wir vermuten, dass diese Entwicklung sich unter anderem in der Struktur des deutschen Arbeitsmarktes niederschlägt.

Tabelle 2 fasst zunächst und unabhängig von der zeitlichen Entwicklung die verschiedenen Aspekte dieser Globalisierung bzw. Transnationalisierung des deutschen Stellenmarktes für das Jahr 2014 zusammen, die wir anhand unserer Analyse der Stellenanzeigen in der FAZ und Berliner Morgenpost ermittelt haben.

Tabelle 2: Anteil der Stellenanzeigen mit transnationalen Eigenschaften in der FAZ und Berliner Morgenpost (2014) in %

	2014
Unternehmen oder Stelle transnational	19,4
Transnationales Unternehmen	16,2
Transnationale Stelle	12,6
Nachfrage nach transnationalem Humankapital	23,4
Fremdsprachenkenntnisse	20,0
Sonstige transnationale Fähigkeiten	7,8
Anzeigentext oder Stellenbezeichnung in Fremdsprache	8,8

Erstens haben wir den Anteil transnationaler Unternehmen und Stellenangebote in den Anzeigeseiten der FAZ und Berliner Morgenpost erfasst. Wenn der Firmensitz des Unternehmens im Ausland liegt oder in der Stellenanzeige die internationale Ausrichtung des Unternehmens betont wird, wurde das Unternehmen als „transnational“ klassifiziert. Gegenwärtig sind 16,2% der Unternehmen, die eine Stellenanzeige in der FAZ oder Berliner Morgenpost veröffentlicht haben, in diesem Sinne „transnational“. Den Anteil transnationaler Stellen haben wir daran gemessen, ob die auszuübende Berufstätigkeit voraussichtlich Auslandskontakte beinhaltet, Mobilität und Reisebereitschaft erfordert, ob sich der Arbeitsort ganz oder teilweise im Ausland befindet oder ob die Arbeitssprache in der Firma nicht Deutsch ist. 2014 weisen 12,6% der ausgeschriebenen Stellen mindestens eine dieser Eigenschaften auf. Insgesamt sind derzeit also knapp ein Fünftel (19,4%) aller beruflichen Tätigkeiten in Deutschland in transnationale Zusammenhänge eingebunden, sei es, weil das Unternehmen international aufgestellt ist oder weil die Berufstätigkeit selbst transnationale Aktivitäten beinhaltet.

Zweitens haben wir die Nachfrage nach transnationalem Humankapital erhoben. Unser Konzept des transnationalen Humankapitals umfasst dabei mehrere Unterdimensionen. Als wichtigste transnationale Ressource ist die Fremdsprachenkompetenz zu bezeichnen. Unsere Analyse zeigt, dass im Jahr 2014 20% der deutschen Stellenanzeigen von den Bewerbern die Kenntnis von Fremdsprachen verlangt. Im gesamten Untersuchungszeitraum (1960-2014) wird in den meisten Anzeigen Englisch als Fremdsprache gefordert (78,8%), mit großem Abstand gefolgt von Französisch (7,8%) und Spanisch (2,0%). Das liegt daran, dass mit Englisch heute der höchste Kommunikationsnutzen weltweit verbunden ist. Französisch und Spanisch sind ebenfalls sehr weit verbreitete Sprachen. Französisch ist dabei aufgrund der Nachbarschaft Frankreichs zu Deutschland von größerer Bedeutung als Spanisch.

Neben der Fremdsprachenkompetenz haben wir drei weitere Dimensionen von transnationalem Humankapital erhoben. Dazu zählen wir zum einen „interkulturelle Kompetenzen“, Fertigkeiten also, die es erlauben, fremde Wertesysteme und Prakti-

ken zu dechiffrieren, um effektiver mit internationalen Partnern zusammenarbeiten zu können; zum zweiten „internationale Fachkenntnisse“, d.h. Kenntnisse über die Institutionen und Regelsysteme anderer Länder wie z.B. die des irischen Steuersystems oder des ghanaischen Schulwesens und schließlich die frühere Auslandserfahrungen eines Bewerbers, durch die sowohl die Fremdsprachenkompetenz, als auch die interkulturelle Kompetenz sowie die internationalen Fachkenntnisse verbessert worden sein können. Verglichen mit der hohen Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen nennen 2014 nur 7,8% der deutschen Stellenanzeigen eine dieser „sonstigen transnationalen Fähigkeiten“.

Weiterhin haben wir drittens untersucht, wie sich Globalisierungs- und Transnationalisierungsprozesse auf den Ausschreibungstext der Stellenanzeige auswirken. Die Verwendung fremdsprachlicher Berufsbezeichnungen (z.B. „Consultant“ anstatt „Berater“) kann als Hinweis auf die Herausbildung isomorpher Berufsklassifikationen weltweit interpretiert werden (Meyer et al. 1997). Den gesamten Anzeigentext in einer Fremdsprache zu verfassen kann wiederum zum Ziel haben, Bewerber ohne die erforderliche Fremdsprachenkompetenz von vornherein vom Bewerbungsverfahren auszuschließen. In 8,8% der Fälle ist zurzeit entweder die Stellenbezeichnung oder der gesamte Anzeigentext in einer anderen Sprache als Deutsch verfasst.

Betrachten wir nun zur Prüfung unserer ersten Hypothese die Veränderungen der erläuterten Globalisierungsindikatoren des deutschen Stellenmarktes im Zeitverlauf. Wie Abbildung 2 zeigt, steigt der Anteil transnationaler Stellen bzw. Unternehmen von 7,4% im Jahr 1960 auf einen Höchststand von 35,2% im Jahr 2000, um dann aber wieder auf 19,4% in 2014 zu fallen. Der Anteil fremdsprachlicher Anzeigen bzw. Stellenbezeichnungen steigt von 0% (1960) auf 10,4% (2010) und fällt im Jahr 2014 wieder leicht ab (8,8%). Ähnlich ergeht es der Nachfragekurve für transnationales Humankapital in seinen verschiedenen Formen. Im Jahr 1960 fordern 6,2% der Stellenanzeigen in der FAZ und der Berliner Morgenpost transnationales Humankapital, im Jahr 2014 sind es 23,4%. Auch hier zeigt sich, dass der lineare Trend nach oben ab dem Jahr 2000 rückläufig ist, vor allem für die Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen.

Alle Indikatoren weisen im Zeitverlauf also eine ähnliche Entwicklung auf und bestätigen weitgehend Hypothese 1. Während der Globalisierungsgrad der deutschen Wirtschaft bis zum Jahr 2000 kontinuierlich steigt und daraufhin stagniert bzw. nur leicht zurückgeht, steigt auch die Nachfrage nach transnationalem Humankapital am deutschen Arbeitsmarkt bis 2000, fällt danach allerdings vergleichsweise stark wieder ab.

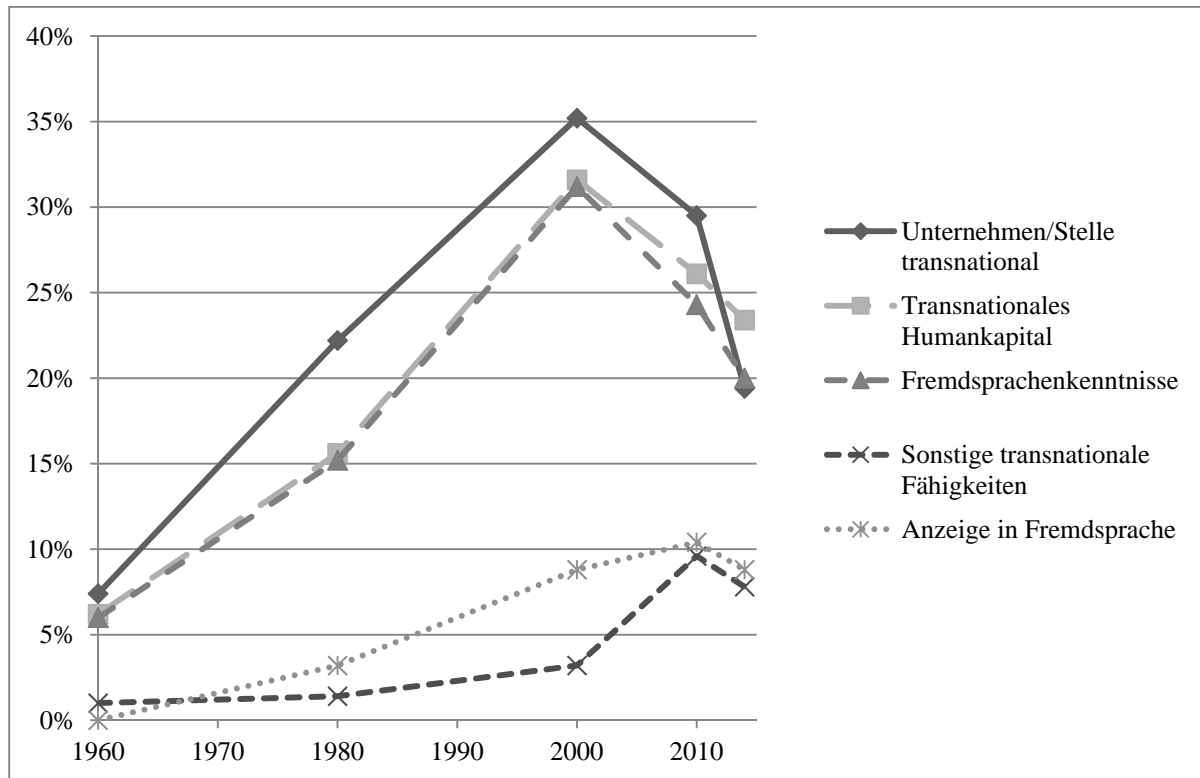


Abbildung 2: Entwicklung der Nachfrage nach transnationalem Humankapital (Fremdsprachenkenntnisse und sonstige transnationale Fähigkeiten), der Transnationalität der ausgeschriebenen Stellen/der ausschreibenden Unternehmen und der Sprache des Anzeigentextes/der Stellenbezeichnung in Stellenanzeigen der FAZ und der Berliner Morgenpost (1960-2014)

Wie lässt sich der relativ starke Rückgang der Nachfrage nach transnationalem Kapital ab 2000 erklären? Erstens könnte es sein, dass diese Entwicklung den stagnierenden bis fallenden Globalisierungsgrad der deutschen Wirtschaft widerspiegelt, wie er am KOF-Index abzulesen ist. Der volkswirtschaftliche Bedarf an transnationalem Kapital wird ab 2000 geringer, deshalb wird es am Arbeitsmarkt weniger nachgefragt. Allerdings fällt der Rückgang der Nennung von transnationalem Kapital in deutschen Stellenanzeigen dafür vergleichsweise zu stark aus.

Ein zweiter Grund könnte darin liegen, dass Stellenanzeigen heute immer weniger in Zeitungen veröffentlicht werden, sondern deutlich kostengünstiger in Internetportalen und auf Firmenwebseiten (Klarer & Sacchi 2007). Würde die Abwanderung von Anzeigen in das Internet alle Anzeigen im gleichen Maße tangieren, dürfte sich dies nicht auf die Messung der Nachfrage nach transnationalem Kapital in Stellenanzeigen in Zeitungen auswirken. Davon ist aber nicht auszugehen. Wir vermuten, dass Anzeigen für höher qualifizierte Stellen und solche, in denen transnationales Humankapital nachgefragt wird, überproportional häufig online und nicht mehr in der Zeitung veröffentlicht werden.

Drittens könnte ein Faktor hinzukommen, der zugleich auf die methodischen Fallstricke einer Anzeigenanalyse verweist. Fertigkeiten, die in einer Gesellschaft als selbstverständlich betrachtet werden, müssen in Stellenanzeigen nicht mehr explizit

Erwähnung finden. So lesen wir in Anzeigen der 1950er Jahren Anforderungen wie „gute Rechtschreibung“ oder „gute Allgemeinbildung“ – also Fähigkeiten, die heute als selbstverständlich gelten. Ähnlich könnte es sich z.B. mit der Englischkompetenz verhalten. In Deutschland ist Englisch heute bereits in der Grundschule ein Pflichtfach. Arbeitgeber können deshalb davon ausgehen, dass sie in ihren Stellenanzeigen die Kenntnis des Englischen nicht mehr explizit erwähnen müssen, weil sie sie als selbstverständlich unterstellen. Zum Ende dieses Kapitels plausibilisieren wir diese Vermutung anhand von Eurobarometerdaten zur allgemeinen Fremdsprachenkompetenz der Bevölkerung.

Schauen wir uns schließlich die Unterschiede in der Nachfrage nach transnationalem Humankapital zwischen den beiden deutschen Zeitungen getrennt an. Wie die Abbildung 3 für den gesamten erhobenen Zeitraum (1960-2014) zeigt, sind die ausschreibenden Unternehmen und die angebotenen Stellen in der Berliner Morgenpost deutlich geringer transnationalisiert (3,7%) als in der FAZ (41,9%). Dem entspricht ein deutlicher Unterschied in der Nachfrage nach transnationalem Humankapital. Sie ist in der Berliner Morgenpost (6,5%) weitaus geringer ausgeprägt als in der FAZ (34,7%). Ähnliche Differenzen (wenn auch auf weit niedrigerem Niveau) lassen sich auch zwischen englischen und niederländischen Regional- und Lokalzeitungen erkennen. Während in der niederländischen überregionalen Tageszeitung Volkskrant im gesamten Zeitraum 10,9% der Stellenanzeigen Fremdsprachenkenntnisse verlangen, sind es nur 6,0% in dem lokalen Leeuwarder Courant. Ein ähnliches Bild ergibt sich für Großbritannien: Im Guardian fordern 4,7% aller geschalteten Stellenanzeigen Fremdsprachenfähigkeiten, im lokalen Evening Standard sind es 2,0%.

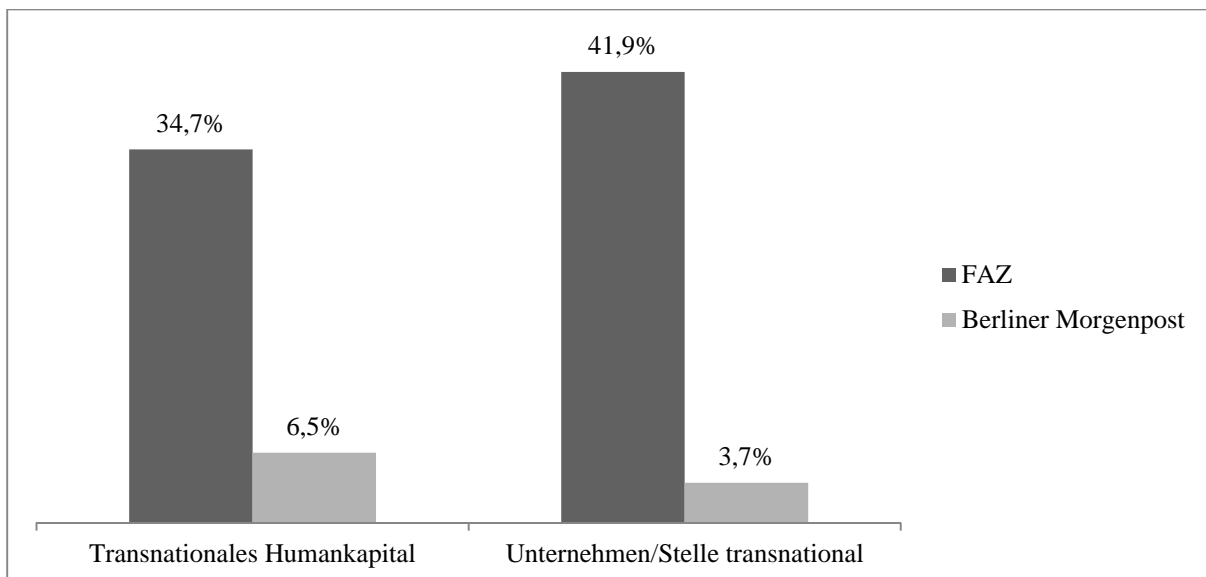


Abbildung 3: Nachfrage nach transnationalem Humankapital und Transnationalität der ausschreibenden Unternehmen/der ausgeschriebenen Stellen in Stellenanzeigen der FAZ und der Berliner Morgenpost (1960-2014)

Der deutliche Unterschied zwischen den deutschen Zeitungen hängt wahrscheinlich ursächlich damit zusammen, dass sie von unterschiedlichen Personengruppen gelesen werden, was sich wiederum auf die Art der geschalteten Stellenanzeigen auswirkt. Laut einer Umfrage der Arbeitsgemeinschaft Media-Analyse aus dem Jahr 2014 ist erstens die Leserschaft der FAZ über ganz Deutschland verteilt (mit einer geringeren Reichweite in den ostdeutschen Bundesländern) – insofern handelt es sich bei der FAZ um eine überregionale Zeitung. Die Berliner Morgenpost bedient fast ausschließlich den Berliner Zeitungsmarkt und ist insofern eine Lokalzeitung (Arbeitsgemeinschaft Media-Analyse 2014).¹² Und zweitens besteht die Leserschaft der FAZ überwiegend aus Hochgebildeten (55% ihrer Leser haben studiert), während die Berliner Morgenpost am häufigsten von Lesern mit mittlerer Reife (30%), aber auch von Akademikern (28%) gelesen wird. Es ist davon auszugehen, dass sich Arbeitgeber in ihren Stellenausschreibungen mehr oder weniger bewusst an diesem Leserprofil der Zeitung orientieren, um mögliche Streuverluste zu vermeiden.

Der Zusammenhang zwischen dem Leserprofil der Zeitung und dem Anforderungsprofil, das man in den Stellenanzeigen findet, lässt sich mit unseren Daten bestätigen. In der FAZ werden im gesamten Untersuchungszeitraum (1960-2014) nur 4,5% der Anzeigen mit niedriger Qualifikation (kein Ausbildungsabschluss) geschaltet, aber 38,4% mit mittlerer Qualifikation (Ausbildung, Lehre, Realschule, (Fach-)abitur) und 57,1% mit hoher Qualifikation (Hochschulabschluss). In der Berliner Morgenpost verlangen dagegen 27,8% der Stellenanzeigen eine niedrige, 66,6% mittlere und 5,6% hohe Qualifikation. Neben diesen deutlichen Unterschieden im Qualifikationsniveau der geschalteten Stellengesuche überwiegen in der FAZ Stellenanzeigen für Techniker/Ingenieure (29,4%), in kaufmännischen Berufen (24,6%) und in der Verwaltung (22,1%). Dagegen führt die Berliner Morgenpost überwiegend Stellenanzeigen für einfache manuelle Tätigkeiten (25,2%), in der Verwaltung (23,3%), im Gesundheitsbereich (16,3%) und in kaufmännischen Berufen (16%).

Die Nachfrage nach transnationalem Humankapital variiert erwartungsgemäß mit dem Qualifikationsniveau der Stelle und der Berufsbranche, der die Anzeige zuzuordnen ist. Im Einklang mit Hypothese 3 können wir einen Anstieg der Nachfrage nach transnationalem Humankapital in seinen verschiedenen Formen mit dem geforderten Qualifikationsniveau der Stelle beobachten, wie die Abbildung 4 zeigt. Die Stellen in der FAZ und der Berliner Morgenpost, die keinen Ausbildungsabschluss voraussetzen, fordern auch nur in 3,7% der Anzeigen transnationales Humankapital. Dieser Anteil steigt auf 15,3% der Stellen, die einen Realschul- oder Fachabiturabschluss bzw. eine Ausbildung oder Lehre erfordern. Von Hochschulabsolventen wird in 38,1% der Stellenanzeigen transnationales Humankapital verlangt. Der deutsche Arbeitsmarkt ist also im Hinblick auf seinen Globalisierungsgrad deutlich segmentiert.

¹² Das Leserprofil dieser Zeitungen ist im Zeitverlauf sehr ähnlich geblieben.

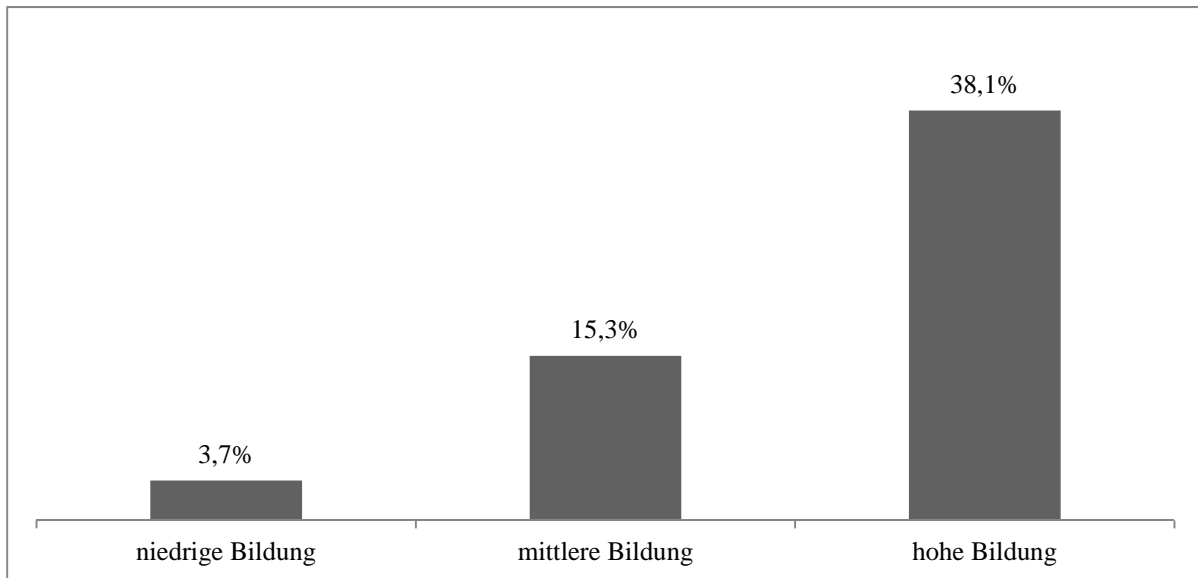


Abbildung 4: Nachfrage nach transnationalem Humankapital nach Qualifikationsniveau der ausgeschriebenen Stelle, FAZ und Berliner Morgenpost (1960-2014)

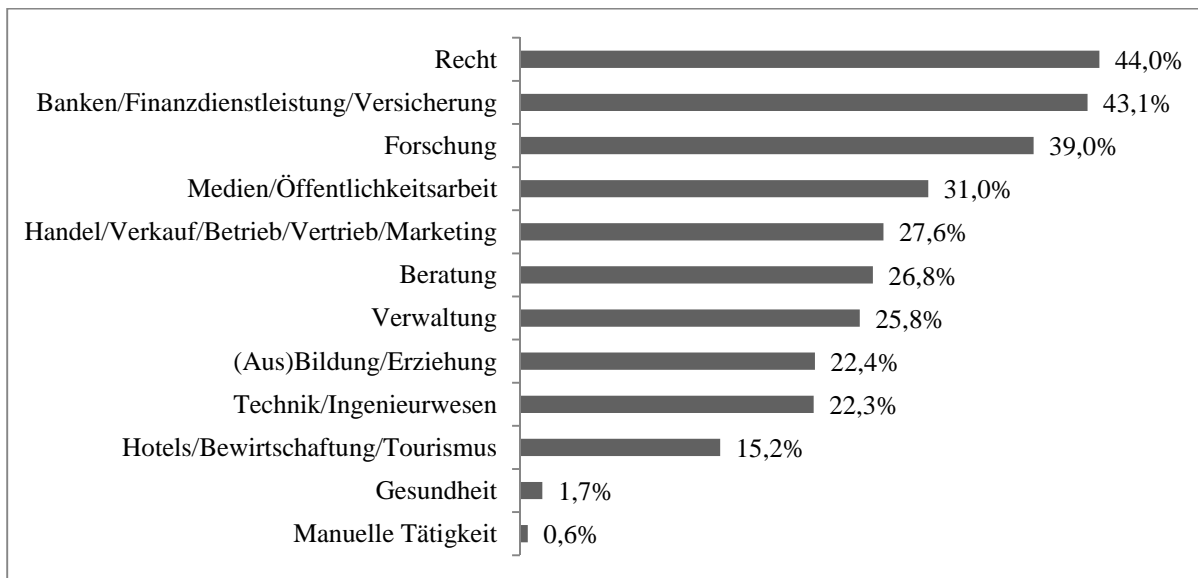


Abbildung 5: Nachfrage nach transnationalem Humankapital je nach Branche der ausgeschriebenen Stelle, FAZ und Berliner Morgenpost (1960-2014)

Zudem variiert die Nachfrage nach transnationalem Humankapital stark nach Berufsbranche der ausgeschriebenen Stelle, wie ebenfalls von Hypothese 3 vorausgesagt wird (Abbildung 5). Für manuelle Tätigkeiten (Handwerker, Bau, Maschinenführer, Hilfskräfte, Gebäudereiniger, Bauern) wird nur in 0,6% der Fälle transnationales Humankapital gefordert. Fast ebenso niedrig (1,7%) ist die Nachfrage im Gesundheitsbereich (Ärzte, Pfleger, Physiotherapeuten, Apotheker). Im Mittelfeld bewegen sich Verwaltungs- (25,8%) und Beratungsberufe (26,8%). Spitzenreiter sind Stellen im Finanzdienstleistungssektor (43,1%) und im juristischen Bereich (44%). Damit bestätigt sich die Annahme, dass gerade hochqualifizierte, dienstleistungsori-

enterte Berufszweige, in denen die Produktion von Wissen, die Bereitstellung von Expertise und die Verarbeitung von Informationen im Vordergrund steht, am stärksten globalisiert sind.

Die Umfragedaten des Eurobarometers (2012) erlauben es, die berichteten Ergebnisse der Stellenanzeigenanalyse im Hinblick auf die tatsächliche Nutzung von Fremdsprachenkenntnissen zu validieren – weitere Dimensionen transnationalen Kapitals wurden durch die Umfrage nicht erhoben. 65,6% der Deutschen sagen, dass sie mindestens eine Fremdsprache so gut beherrschen, um in der Fremdsprache ein Gespräch führen zu können. Und 37,2% der erwerbstätigen Deutschen geben an, auch eine Fremdsprache am Arbeitsplatz zu nutzen, um sich miteinander zu unterhalten, zu lesen, zu korrespondieren oder um Geschäftsreisen ins Ausland zu unternehmen. Diese Zahlen sind deutlich höher als die Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen, wie sie den Stellenanzeigen der FAZ und der Berliner Morgenpost im gleichen Zeitraum zu entnehmen ist. Wir haben oben bereits vermutet, dass die beobachtete abgefallene Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen ab 2000 unter anderem mit der steigenden allgemeinen Fremdsprachenkompetenz in der Bevölkerung zusammenhängen könnte – wenn eine Fähigkeit selbstverständlich ist, muss sie in Stellenanzeigen nicht mehr gesondert erwähnt werden. Tatsächlich scheint die Fremdsprachenkompetenz der deutschen Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen zu sein. Die Eurobarometerdaten zeigen, dass unter den 15- bis 25jährigen – also denen, die kurz vor dem Berufseintritt stehen – bereits 87% äußern, dass sie ein Gespräch in einer Fremdsprache führen können. Dieser Anteil fällt kontinuierlich bis auf 41,4% bei den über 60jährigen ab. Diese Entwicklung weist auf eine deutliche Verbesserung der allgemeinen Fremdsprachenkompetenz der deutschen Bevölkerung im Zeitverlauf hin.

Betrachtet man schließlich die Häufigkeit der beruflichen Verwendung von Fremdsprachen im Bildungsvergleich, dann zeigt sich ebenfalls ein kontinuierlicher Anstieg der Fremdsprachennutzung entlang des Bildungsniveaus der Befragten. 20,3% derer, die weniger als 16 Jahre im Bildungssystem verbracht haben (d.h. voraussichtlich keinen Ausbildungsabschluss besitzen), verwenden Fremdsprachen am Arbeitsplatz. Dieser Anteil steigt auf 60,6% unter denen, die mindestens 25 Jahre im Ausbildungssystem verbracht haben (d.h. voraussichtlich Hochschulbildung besitzen). Damit deckt sich im Hinblick auf den starken Zusammenhang von Bildungsniveau und beruflicher Fremdsprachennutzung die Auswertung der Eurobarometerdaten mit den Ergebnissen der Stellenanzeigenanalyse.

4.2 Die Nachfrage nach transnationalem Kapital im europäischen Vergleich

Wir untersuchen im Folgenden die Unterschiede zwischen Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien in der Nachfrage nach transnationalem Humankapital. Für den Ländervergleich beziehen wir uns nur auf die Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen, da weitere Eigenschaften der Stellenanzeigen aus den oben erläuterten Gründen nicht für alle Zeitungen erhoben wurden. Alle drei Länder des

Samples haben im Laufe der letzten Jahrzehnte einen deutlichen Globalisierungsschub durchlaufen, wie Abbildung 1 gezeigt hat. Wir haben oben argumentiert, dass auch im Querschnittsvergleich Globalisierungsgrad eines Landes eine entscheidende Größe für die Nachfrage nach transnationalem Kapital darstellt (Hypothese 2a). Den höchsten Globalisierungsgrad der Wirtschaft weisen derzeit die Niederlande auf, gefolgt von Großbritannien und Deutschland (Tabelle 3). Die zweite, die Nachfrage nach transnationalem Humankapital und besonders nach transnationalem linguistischem Kapital beeinflussende Größe ist der Grad der Verbreitung der Sprache eines Landes (Hypothese 2b). Englisch ist von den drei Sprachen diejenige, die mit Abstand den höchsten Verbreitungsgrad hat, gefolgt von Deutsch und Niederländisch (Tabelle 3).

Fasst man beide Hypothesen (2a und 2b) zusammen, dann gilt also, dass die Niederlande sowohl das Land sind, das den höchsten Globalisierungsgrad aufweist als auch das Land, dessen Sprache von sehr wenigen Personen gesprochen wird. Die Nachfrage nach transnationalem Humankapital müsste also hier am höchsten sein. Komplizierter verhält es sich mit Deutschland und Großbritannien, weil sich hier die beiden genannten Faktoren neutralisieren können. Großbritannien weist zwar einen höheren Grad der Globalisierung auf, zugleich ist aber Englisch die globale *lingua franca*. Für Deutschland verhält es sich umgekehrt. Der Globalisierungsgrad von Deutschland ist geringer als der von Großbritannien, zugleich wird Deutsch von deutlich weniger Personen weltweit gesprochen als Englisch. Unsere Voraussagen sind also in Bezug auf die Stärke der Nachfrage nach transnationalem Kapital in Deutschland und Großbritannien unbestimmt.

Tabelle 3: Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen in den Stellenanzeigen lokaler und überregionaler Tageszeitungen in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien im Verhältnis zum wirtschaftlichen Globalisierungsgrad und dem Kommunikationsnutzen der Landessprache (2014)

	KOF- Globalisierungs- index Wirtschaft (2012)	Verbreitungsgrad der Landessprache¹³	Nachfrage nach Fremdsprachen- kenntnissen
Niederlande	90,3	Niedrig	15,2%
Großbritannien	70,5	Hoch	2,2% ¹⁴
Deutschland	64,1	Mittel	20,0%

¹³ Die tatsächliche Zahl der Personen, die eine Sprache als Erst- oder Zweitsprache beherrschen, ist schwer bestimmbar. Englischsprachige weltweit werden auf bis zu 1,5 Mrd. beziffert (Crystal 2006), Deutschsprachige auf ca. 185 Mio. (weltsprachen.net 2013) und Niederländisch sprechen nur ca. 22 Mio. (Lewis et al. 2015)

¹⁴ Die Daten des London Evening Standard wurden zwar für das Jahr 2015 erhoben, sie werden hier aber mit denen des Guardian für 2014 integriert.

Abbildung 6 (aber auch Tabelle 3, letzte Spalte) veranschaulicht die Unterschiede in der Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen in deutschen, englischen und niederländischen Stellenanzeigen im Jahr 2014. Entgegen den Erwartungen weist der Stellenmarkt der Niederlande trotz einer hohen wirtschaftlichen Globalisierung und eines geringen Verbreitungsgrads der Landessprache nicht die stärkste Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen auf. Dieses unserer Hypothese widersprechende Ergebnis werden wir gleich genauer diskutieren.

Die niedrigste Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen weist Großbritannien auf. Da die abhängige Variable in unserer Analyse die Fremdsprachenkenntnisse sind und Englisch mit weitem Abstand den höchsten Verbreitungsgrad aufweist, deckt sich dieses Ergebnis mit unseren theoretischen Erwartungen. Die stärkste Nachfrage nach transnationalem linguistischem Kapital in Form von Fremdsprachenkenntnissen finden wir in Deutschland, was vermutlich auf den geringen Kommunikationsnutzen der deutschen Sprache zurückzuführen ist (Hypothese 2b).

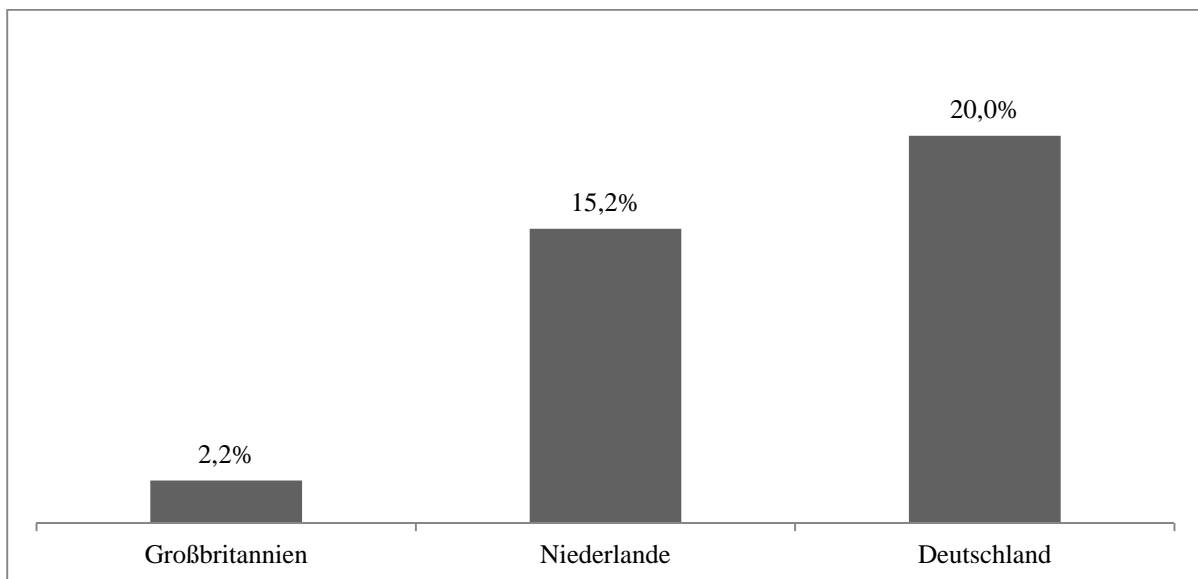


Abbildung 6: Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen in den Stellenanzeigen deutscher, niederländischer und englischer Zeitungen (2014)

Gehen wir auf den britischen Fall etwas genauer ein. Folgen wir der Hypothese 2b, dann ist zu erwarten, dass trotz des vergleichsweise geringen Bedarfs an Fremdsprachenkenntnissen auf dem britischen Arbeitsmarkt, der auf den hohen Kommunikationsnutzen des Englischen zurückzuführen ist, die Nachfrage nach anderen Formen transnationalen Humankapitals von dieser Tatsache unberührt bleibt, weil Großbritannien ein hochgradig globalisiertes Land ist. Abbildung 7 zeigt allerdings, dass interkulturelle Kompetenzen, internationale Fachkenntnisse und Auslandserfahrungen

in den Stellenanzeigen des Guardian¹⁵ des Jahres 2014 genauso selten nachgefragt werden wie Fremdsprachenkenntnisse. Die Nachfrage nach diesen „sonstigen transnationalen Fähigkeiten“ fällt zudem deutlich geringer aus als in der vergleichbaren deutschen Zeitung (FAZ), obwohl Großbritannien einen höheren Globalisierungsgrad aufweist als Deutschland. Dieses Ergebnis widerspricht also den Implikationen aus Hypothese 2b.

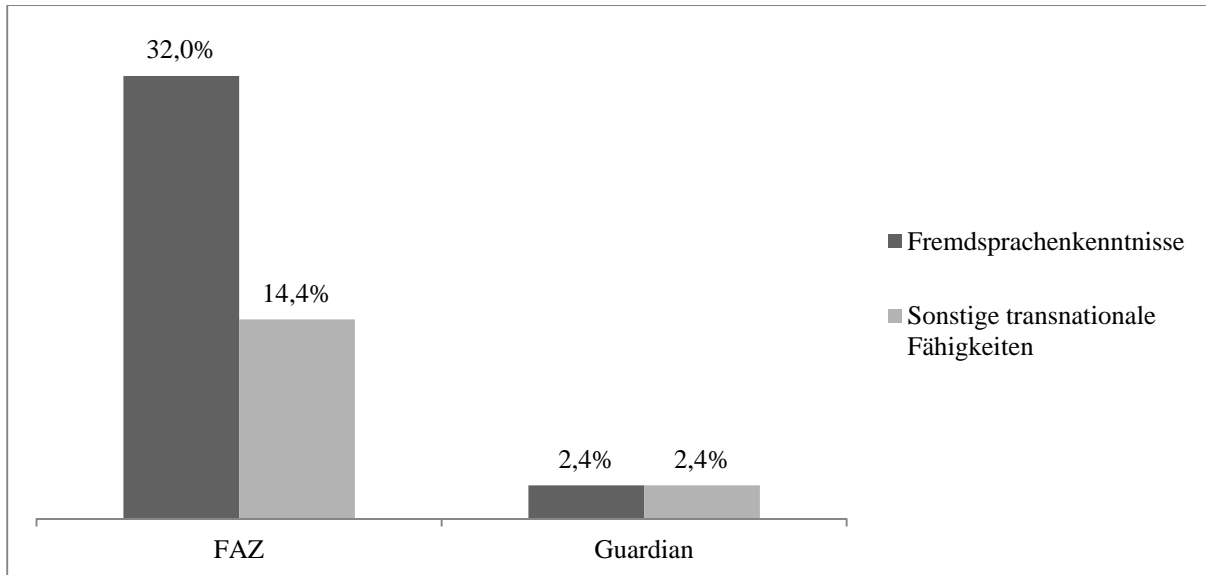


Abbildung 7: Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen und anderen transnationalen Fähigkeiten in Stellenanzeigen der FAZ und des Guardian (2014)

Betrachten wir schließlich die länderspezifische Entwicklung der Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen im Zeitverlauf. Mit steigendem wirtschaftlichen Globalisierungsgrad ist in Deutschland und den Niederlanden bis 2000 auch die Nachfrage nach transnationalem Kapital in der Form von Fremdsprachenkenntnissen auf dem Stellenmarkt kontinuierlich gewachsen (Abbildung 8). Anders als in Deutschland fällt aber in niederländischen Stellenanzeigen die Nennung von Fremdsprachenkenntnissen nach 9,8% im Jahr 2000 nicht eindeutig ab, sondern steigt 2014 wieder auf 15,8%. Auf eine mögliche Erklärung dieser Entwicklung soll weiter unten anhand eines Abgleichs mit Eurobarometerdaten zur allgemeinen Fremdsprachenkompetenz erfolgen. Die Entwicklung der Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen in britischen Stellenanzeigen weist trotz eines steigenden Globalisierungsgrads Großbritanniens im Verlauf der letzten Jahrzehnte schon ab 1980 eine eher rückläufige Tendenz auf. Die Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen in britischen Stellenanzeigen lag 1980 bei 4,4%, 2014 bei 2,2%. Dies kann damit zusammenhängen, dass im gleichen Zeitraum die Englischkompetenz in anderen Ländern der Welt so weit gestiegen ist,

¹⁵ Diese Variablen wurden aufgrund geringer Fallzahlen nicht für den London Evening Standard erhoben, weshalb hier nur Ergebnisse für den Guardian angegeben werden können.

dass Briten immer seltener eine Fremdsprache verwenden müssen, um sich international zu verständigen.

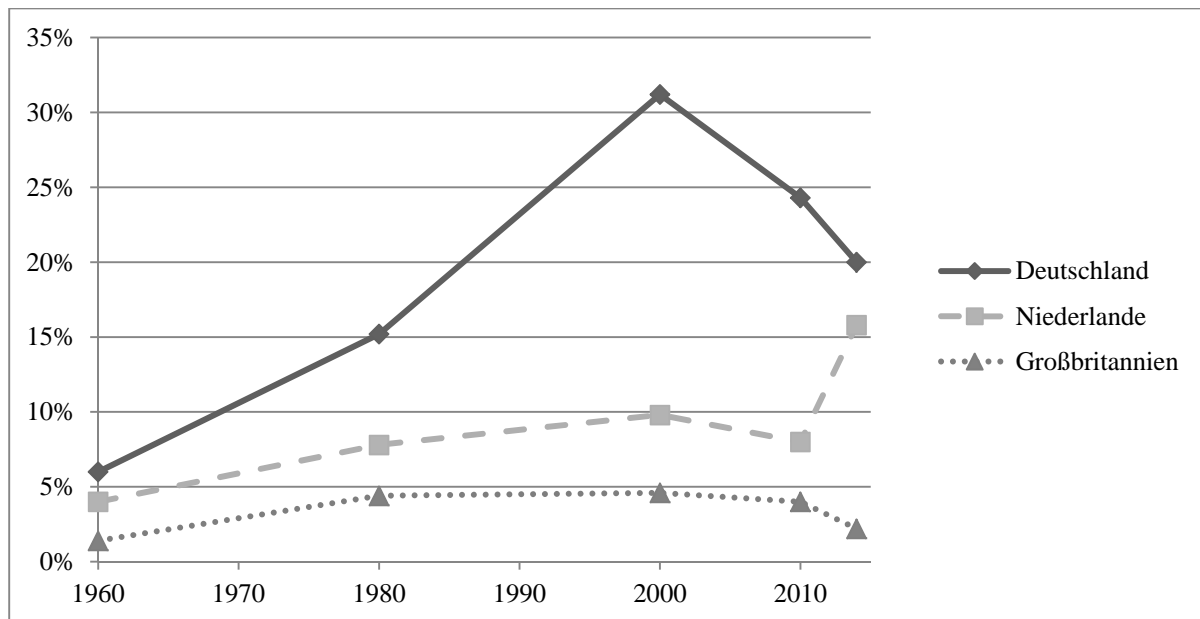


Abbildung 8: Entwicklung der Nachfrage nach Fremdsprachenkenntnissen in Stellenzeigen lokaler und überregionaler Zeitungen aus Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien (1960-2014)

Kommen wir aber nochmals auf die Länderunterschiede und vor allem auf den überraschenden Befund der relativ geringen Nachfrage nach transnationalem sprachlichem Kapital in den Niederlanden zurück. Unsere Vermutung, dass eine Stellenanzeigenanalyse kein sensibler Indikator zur Messung von nachgefragten Kompetenzen ist, wenn eine Qualifikation selbstverständlich wird, wird durch einen Blick auf die Ergebnisse der Eurobarometerauswertung unterstützt. Unsere Auswertung zeigt nämlich, dass 93,5% der Niederländer eine oder mehrere Fremdsprachen sprechen und 61,7% der berufstätigen Niederländer eine Fremdsprache beruflich gebrauchen. Damit liegen die Niederlande in Bezug auf die Fremdsprachenkenntnis und die Fremdsprachennutzung im Beruf weit vor Großbritannien und Deutschland sowie deutlich über dem europäischen Durchschnitt. Der Grund dafür, dass Sprachenanforderungen in niederländischen Stellenanzeigen selten genannt werden, scheint also nicht am geringen Bedarf von Fremdsprachenkompetenzen im Beruf zu liegen. Stattdessen ist es wahrscheinlich, dass Arbeitgeber bei ihren Stellenausschreibungen bereits sicher voraussetzen können, dass Bewerber mindestens eine Fremdsprache beherrschen und die Fremdsprachenkompetenz entsprechend im Anzeigentext nicht mehr explizit erwähnen.

Zudem variiert die Fremdsprachenkompetenz der Niederländer kaum nach Alterskohorte. 85,4% der über 60jährigen und 96,1% der unter 25jährigen sagen, dass sie mindestens eine Fremdsprache so gut beherrschen, um in dieser ein Gespräch führen zu können. Diese geringen Unterschiede zwischen den Kohorten könnten er-

klären, warum in den Niederlanden im Verlauf der letzten Jahrzehnte kein Rückgang der Nachfrage nach transnationalem linguistischem Kapital wie in Deutschland zu beobachten ist, sondern ein leichter Anstieg. Fremdsprachen zu beherrschen war im Gegensatz zu Deutschland in den Niederlanden immer schon selbstverständlich, weshalb die Nachfragekurve den steigenden Globalisierungsgrad des Landes widerspiegelt, „kontrolliert“ um den Grad der Selbstverständlichkeit allgemeiner Fremdsprachenkompetenzen. Da junge Generationen in Deutschland und den Niederlanden heute nahezu die gleichen Fremdsprachenkompetenzen besitzen, nähern sich die entsprechenden Nachfragekurven der Stellenzeigen zunehmend an.

Tabelle 4: Fremdsprachenkenntnisse und Fremdsprachennutzung im Beruf in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien. Quelle: Eurobarometer (2012), eigene Berechnung

	Deutschland	Niederlande	Großbritannien	EU-27
Kenntnis mindestens einer Fremdsprache – Bevölkerung	65,6%	93,5%	39,2%	53,8%
Fremdsprachennutzung im Beruf – Berufstätige	37,2%	61,7%	19,7%	32,7%

Anforderungsprofile von Stellenanzeigen vermitteln also nicht immer ein gutes Abbild der tatsächlichen Nachfrage nach transnationalem Humankapital. Um diese adäquat zu erfassen, muss unsere Stellenanzeigenanalyse also mit der Umfrage des Eurobarometers verglichen werden, in der die Fremdsprachennutzung der Europäer im Beruf erhoben wurde. Anhand dieser Daten lassen sich die oben aufgeführten Hypothesen 2a und 2b für Länderunterschiede in der Häufigkeit beruflicher Fremdsprachennutzung bestätigen. Im Vergleich der 27 EU-Mitgliedstaaten¹⁶ nutzen die Bürger der Länder am häufigsten Fremdsprachen am Arbeitsplatz, die globalisierter sind und deren Landessprache nicht Englisch ist (Tabellen 5 und 6). In den acht europäischen Ländern, die den geringsten wirtschaftlichen Globalisierungsgrad aufweisen, nutzen nur 29,7% der befragten Berufstätigen eine Fremdsprache am Arbeitsplatz. Dieser Anteil steigt auf 51,8% der Berufstätigen in den acht Ländern mit dem höchsten wirtschaftlichen Globalisierungsgrad.¹⁷ Für den Zusammenhang von

¹⁶ Das jüngste Mitglied Kroatien ist der EU erst 2013, also nach der hier ausgewerteten Eurobarometerbefragung (2012) beigetreten.

¹⁷ Die acht EU-Länder mit dem geringsten wirtschaftlichen Globalisierungsgrad sind (in aufsteigender Reihenfolge): Rumänien, Deutschland, Frankreich, Italien, Griechenland, Großbritannien, Polen, Slowenien. Die acht EU-Länder mit dem höchsten wirtschaftlichen Globalisierungsgrad sind (in absteigender Reihenfolge): Irland, Luxemburg, Niederlande, Malta, Belgien, Estland, Ungarn, Finnland. Die restlichen EU-Länder, die einen mittlerem Globalisierungsgrad aufweisen, sind (in aufsteigender Reihenfolge): Bulgarien, Spanien, Litauen, Lettland, Zypern, Dänemark, Portugal, Slowakei, Schweden, Österreich, Tschechische Republik.

Landessprache und Fremdsprachennutzung gilt, dass nur 19,6% der Berufstätigen in englischsprachigen Ländern Fremdsprachen im Beruf nutzen, dagegen 35,4% der Länder, deren Landessprache einen mittleren Verbreitungsgrad aufweisen und 34,3% im Rest der EU.¹⁸ Auch wenn dieser Zusammenhang nicht ganz linear verläuft, scheinen unsere Hypothesen in Bezug auf die Länderunterschiede in der Nutzung von Fremdsprachen zutreffend zu sein.

Tabelle 5: Fremdsprachennutzung im Beruf in Abhängigkeit vom Globalisierungsgrad eines Landes und dem Kommunikationsnutzen der Landessprache

Wirtschaftliche Globalisierung (KOF)	Nutzung einer Fremdsprache im Beruf	N
Gering	29,7%	4.124
Mittel	31,1%	5.273
Hoch	51,8%	3.333
Korrelation	r = 0,12; p<0,001	

Tabelle 6: Fremdsprachennutzung im Beruf in Abhängigkeit vom Kommunikationsnutzen der Landessprache

Verbreitung der Landessprache	Nutzung einer Fremdsprache im Beruf	N
Gering	34,3%	9.270
Mittel	35,4%	2.420
Hoch	19,6%	1.040
Korrelation	r = 0,08; p<0,001	

5. Zusammenfassung und Fazit

Anhand einer Stellenanzeigenanalyse deutscher, niederländischer und britischer Tageszeitungen der Jahre 1960-2014 haben wir versucht, die Nachfrage nach transnationalem Humankapital auf dem Arbeitsmarkt im Zeitverlauf und im Querschnitt (Unterschiede zwischen den Ländern, zwischen unterschiedlichen Berufsfeldern und verschiedenen Bildungsgruppen) zu bestimmen. Unter transnationalem Kapital verstehen wir individuelle Fähig- und Fertigkeiten wie Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und Wissen über andere Länder und Gesellschaften, die es ihren Trägern ermöglichen, erfolgreich in sozialen Feldern zu agieren, die über

¹⁸ Englischsprachige EU-Länder: Großbritannien und Irland. EU-Länder, deren Landessprache einen mittleren Verbreitungsgrad besitzt: Deutschland, Österreich, Spanien, Frankreich und der französischsprachige Teil Belgiens. Restliche Länder: Belgien (außer Wallonien und Brüssel), Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern.

den Nationalstaat hinausreichen. Im Mittelpunkt unserer Untersuchung stand die Frage, wie sich Globalisierungsprozesse auf die Arbeitsmarktnachfrage nach transnationalem Humankapital auswirken.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die am häufigsten nachgefragte Form transnationalen Humankapitals Fremdsprachenkenntnisse sind, gefolgt von interkulturellen Kompetenzen und Wissen über andere Länder und Gesellschaften. Besonders ausgeprägt ist die Nachfrage nach transnationalem Humankapital bei hochqualifizierten Dienstleistungsberufen. Parallel zu den Globalisierungsprozessen der letzten Jahrzehnte hat die Nachfrage nach transnationalem Humankapital im Zeitverlauf zugenommen. Dies gilt zumindest für den deutschen und niederländischen Stellenmarkt. Bezüglich des britischen Stellenmarktes ist keine eindeutige Tendenz zu beobachten. Die Länderunterschiede im Nachfrageniveau lassen sich auf den Globalisierungsgrad der Wirtschaft einerseits und den Kommunikationsnutzen der Landessprache andererseits zurückführen. Die Niederlande sind das am stärksten globalisierte und modernste Land des Samples. Die Nennung von transnationalem Kapital in der Form von Fremdsprachenkenntnissen ist zwar in niederländischen Stellenanzeigen niedriger als in deutschen, doch die ausgewerteten Eurobarometerdaten zeigen, dass die Fremdsprachennutzung am Arbeitsplatz in den Niederlanden im Vergleich am höchsten ist. Großbritannien weist aufgrund des hohen Kommunikationsnutzens des Englischen eine niedrige Nachfrage nach transnationalem linguistischem Kapital und eine geringe Fremdsprachennutzung am Arbeitsplatz auf.

Die Methode der Stellenanzeigenanalyse hat sich nur bedingt als ein valides Instrument erwiesen, spezifische Anforderungsprofile am Arbeitsmarkt im Zeitverlauf zu rekonstruieren. Die Aussagekraft der Stellenanzeigenanalyse über die wirtschaftliche Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen und Fähigkeiten stößt dann an ihre Grenzen, wenn die nachgefragten Qualifikationen zunehmend selbstverständlich geworden sind. So werden heutzutage in Stellenanzeigen z.B. keine Lese- und Schreibkompetenzen mehr gefordert, obwohl diese in fast allen Berufen unerlässlich sind. Ähnlich scheint es transnationalen Fähigkeiten und Qualifikationen zu ergehen. Unsere Analyse hat ergeben, dass ab der Jahrtausendwende die Nennung von Fremdsprachenkenntnissen und anderen Formen transnationalen Kapitals in den meisten Stellenanzeigen rückläufig ist. Das kann damit zusammenhängen, dass Fremdsprachenkenntnisse und internationale Erfahrungen heute in immer mehr Berufszweigen als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Zusammen mit unserer Auswertung der Eurobarometerdaten weisen die Ergebnisse der Stellenanzeigenanalyse aber darauf hin, dass die Verfügung über transnationales Kapital insbesondere in der Form von Fremdsprachenkenntnissen zu einer häufig nachgefragten Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt geworden ist. Wer über kein oder nur geringes transnationales Kapital verfügt, hat heute auf dem Arbeitsmarkt deutlich niedrigere Aussichten auf eine Einstellung. Jüngere Studien können zudem zeigen, dass gerade die Englischkompetenz als eine spezifische Form von transnationalem Humankapital für Personen, die Englisch beherrschen, Renditen in

Form von besseren Berufspositionen und höherem Einkommen abwirft (Díez Medrano 2014; Stoehr 2015; Di Paolo & Tansel 2014). Zugleich ist der Erwerb von transnationalem Humankapital wiederum von der sozialen Herkunft der Personen geprägt. In einer anderen Studie haben wir am Beispiel von schulischen Auslandsaufenthalten gezeigt, dass der Erwerb transnationalen Humankapitals von der sozialen Herkunft der Schüler abhängig ist und vor allem Kindern der oberen Mittelschicht vorbehalten ist (Gerhards & Hans 2013). Bestimmt nun der Besitz transnationalen Kapitals den Zugang zu gehobenen Berufspositionen, führt dies zur Entstehung einer neuen Dimension sozialer Ungleichheit auf der Grundlage der Verteilung transnationalen Kapitals innerhalb einer Gesellschaft.

Literatur

- Alex, Laslo & Henning Bau (Hrsg.) (1999): *Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Arbeitsgemeinschaft Media-Analyse (2014): MA 2014 Pressemedien II. <http://www.ma-reichweiten.de/> (Zugegriffen: 26. Feb. 2015).
- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bell, Daniel (1973): *The Coming of Post-industrial Society: A Venture of Social Forecasting*. New York: Basic Books
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Reinhard Kreckel (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit. Soziale Welt, Sonderband 2*. Göttingen: Schwartz, 183-198.
- Castells, Manuel (1996): *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society, and Culture Vol. 1*. Malden/Oxford: Blackwell.
- Crystal, David (2006): English Worldwide. In Richard Hogg & David Denison (Hrsg.): *A History of the English Language*. Cambridge: Cambridge University Press, 420-439.
- De Swaan, Abram (2001): *Words of the World – The Global Language System*. Cambridge: Polity Press.
- Di Paolo, Antonio & Aysit Tansel (2014): Returns to Foreign Language Skills in a Developing Country: The Case of Turkey. *IZA Discussion Paper Series*, 7724.
- Díez Medrano, Juan (2014): The Socio-Economic Returns of Fluency in English as a Foreign Language. In Jürgen Gerhards, Silke Hans & Sören Carlson (Hrsg.): *Globalisierung, Bildung und grenzüberschreitende Mobilität*. Wiesbaden: Springer VS, 239-258.
- Dreher, Axel (2006): Does Globalization Affect Growth? Evidence from a New Index of Globalization. *Applied Economics* 38(10): 1091-1110.
- Früh, Werner (2011): *Inhaltsanalyse: Theorie und Praxis*. Konstanz/München: UVK.
- Gerhards, Jürgen & Silke Hans (2013): Transnational Human Capital, Education, and Social Inequality. Analyses of International Student Exchange. *Zeitschrift für Soziologie* 42(2): 99-117.
- Gerhards, Jürgen (2010): *Mehrsprachigkeit im vereinten Europa. Transnationales sprachliches Kapital als Ressource in einer globalisierten Welt*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Gerhards, Jürgen, Silke Hans & Sören Carlson (Hrsg.) (2014): *Globalisierung, Bildung und grenzüberschreitende Mobilität*. Wiesbaden: Springer VS.
- Geser, Hans (1992): Kleinstaaten im internationalen System. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 44(4): 627-654.
- Grosse, Christine U. (1998): Corporate Recruiter Demand for Foreign Language and Cultural Knowledge. *Global Business Languages* 3(2): 1.22.

- Hall, Anja (2012): *Fremdsprachen in der Arbeitswelt – In welchen Berufen und auf welchem Sprachniveau?* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Hans-Bredow-Institut für Medienforschung (Hrsg.) (2009): *Internationales Handbuch Medien*. Baden-Baden: Nomos.
- Held, David, Anthony McGrew, David Goldblatt & Jonathan Perraton (1999): *Global Transformations. Politics, Economics and Culture*. Stanford: Stanford University Press.
- Katzenstein, Peter J. (1985): *Small States in World Markets: Industrial Policy in Europe*. Ithaca: Cornell University Press.
- Klarer, Urs & Stefan Sacchi (2007): *Entwicklung des Stellenmarktes in Presse und Internet. Presse, Internet-Stellenbörsen und firmeneigene Internet-Seiten als Medien der betrieblichen Personalsuche – eine zeit- und medienvergleichende Analyse*. Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz.
- Koehn, Peter H. & James N. Rosenau (2002): Transnational Competence in an Emergent Epoch. *International Studies Perspectives* 3(2): 105-127.
- Lenske, Werner & Dirk Werner (2000): *Globalisierung und international Berufskompetenz: Die IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung 2000*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Lewis, M. Paul, Gary F. Simons & Charles D. Fennig (2015): *Ethnologue: Languages of the World*. Dallas: SIL International.
- Lockwood, Ben & Michela Redoano (2005): The CSGR Globalisation Index: an Introductory Guide. *Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation Working Paper*, 155/04.
- Meyer, John W., John Boli, George M. Thomas & Francisco O. Ramírez (1997): World-Society and the Nation-State. *American Journal of Sociology* 103(1): 144-181.
- Milner, Helen V. (1999): The Political Economy of International Trade. *Annual Review of Political Science* 2: 91-114.
- OECD (2010): *Measuring Globalisation: OECD Economic Globalisation Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Powell, Walter W. & Kaisa Snellman (2004): The Knowledge Economy. *Annual Review of Sociology* 30: 199-220.
- Protsch, Paula (2014): *Segmentierte Ausbildungsmärkte: Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel*. Opladen, Berlin & Toronto: Budrich.
- Raab, Marcel, Michael Ruland, Benno Schönberger, Hans-Peter Blossfeld, Dirk Hofäcker, Sandra Buchholz & Paul Schmelzer (2008): GlobalIndex: A Sociological Approach to Globalization Measurement. *International Sociology* 23(4): 596-631.
- Rogowski, Ronald (1990): *Commerce and Coalitions: How Trade Affects Domestic Political Alignments*. Princeton: Princeton University Press.
- Sacchi, Stefan, Alexander Salvisberg & Marlis Buchmann (2005): Long-Term Dynamics of Skill Demand in Switzerland, 1950-2000. In Hanspeter Kriesi, Peter Farago, Martin Kohli & Milad Zarin-Nejadan (Hrsg.): *Contemporary Switzerland. Revisiting the Special Case*. Houndsmills: Palgrave Macmillan, 105-134.

- Sailer, Maximilian (2009): *Anforderungsprofile und akademischer Arbeitsmarkt. Die Stellenanzeigenanalyse als Methode der empirischen Bildungs- und Qualifikationsforschung*. Münster: Waxmann.
- Schöpfer-Grabe, Sigrid (2009): Betrieblicher Fremdsprachenbedarf im deutschsprachigen Raum. *Sociolinguistica Jahrbuch* 23: 150–162.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355-374.
- Stichweh, Rudolf (2000): *Die Weltgesellschaft: Soziologische Analyse*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Stoehr, Tobias (2015): The Returns to Occupational Foreign Language Use: Evidence from Germany. *Labour Economics* 32: 86-98.
- Tucci, Ingrid & Gert G. Wagner (2003): Fremdsprachenkenntnisse als wichtige Zusatzqualifikation im Dienstleistungssektor. *DIW-Wochenbericht* 70(41): 611-615.
- Weltsprachen.net (2013): Die meistgesprochenen Sprachen weltweit (Muttersprachler und Sprecher in Millionen).
<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/150407/umfrage/die-zehn-meistgesprochenen-sprachen-weltweit/> (Zugegriffen: 20. Apr. 2015).