

## Grundbildung am Arbeitsplatz: Voraussetzungen im beruflichen Umfeld

### Vortrag im Rahmen der Veranstaltung zum Weltalphabetisierungstag am 8. September 2014 in Berlin

Dr. Simone C. Ehmig | Institut für Lese- und Medienforschung der Stiftung Lesen

#### 1. Hintergrund

7,5 Millionen Erwachsene gehören nach der „leo. – Level-One Studie“ der Universität Hamburg zu den so genannten funktionalen Analphabeten.<sup>1</sup> Das entspricht 14,5 der 18-64-Jährigen.<sup>2</sup> Die international vergleichende PIAAC-Untersuchung bestätigte vor einem knappen Jahr das Ausmaß des Handlungsbedarfs: 2012 verfügten 17,5 Prozent der 16-65-Jährigen in Deutschland über schwache Lesefähigkeiten. Jeder sechste bis siebte Erwachsene im erwerbsfähigen Alter kann somit auch einfache Texte kaum verstehen (und schreiben).

Die Ansätze und Maßnahmen zur Alphabetisierung und Grundbildung nehmen im Wesentlichen drei Zielgruppen in den Blick. Sie arbeiten vielfach unmittelbar mit den Betroffenen selbst und schaffen durch die Verbesserung ihrer Kompetenzen wichtige Voraussetzungen für persönliche Entwicklung, berufliche und gesellschaftliche Teilhabe. Weitere Zielgruppen von Sensibilisierungsmaßnahmen, Schulungsangeboten und Kampagnen bilden das unmittelbare Umfeld funktionaler Analphabeten und die breite Öffentlichkeit - nicht zu vergessen die Ansprache politischer Akteure und Entscheider.

Aktuell findet das berufliche Umfeld von Betroffenen besondere Beachtung, nicht zuletzt im laufenden Förderschwerpunkt des BMBF - mit guten Grund: Zwischen 57 Prozent (laut Leo-Studie) und 63 Prozent der leseschwachen Erwachsenen (laut PIAAC<sup>3</sup>) sind erwerbstätig. Das entspricht mindestens 4,3 Millionen Menschen. Im Umkehrschluss sind etwa zwei von fünf funktionalen Analphabeten nicht erwerbstätig. Hier ist das private Umfeld besonders relevant für eine Ansprache von Schlüsselpersonen.

Aktuell erschließen zwei wissenschaftliche Studien das Umfeld leseferner Erwachsener in Deutschland: An der Universität Hamburg untersucht das Team um Anke Grotlüschen das persönliche Umfeld funktionaler Analphabeten mit der sogenannten „Umfeldstudie“. Die Stiftung Lesen hat mit einer eigenen Untersuchung das berufliche Umfeld in den Blick genommen. Die offizielle Bezeichnung der Studie im Förderschwerpunkt, „SAPfA“, ist die Ab-

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

<sup>2</sup> Vgl. zu allen hier erwähnten Befunden aus der leo. - Level-One Studie: Grotlüschen, Riekmann (Hrsg.) (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Münster.

<sup>3</sup> OECD: Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener. Erste Ergebnisse. Ländernotiz Deutschland. [http://www.oecd.org/site/piaac/Country%20note%20-%20Germany%20\(DEU\).pdf](http://www.oecd.org/site/piaac/Country%20note%20-%20Germany%20(DEU).pdf) (2.4.2014), S. 3 und 10.

kürzung für „Sensibilisierung von Arbeitnehmern für das Problem des funktionalen Analphabetismus in Unternehmen“.

## 2. Anlage der Studie

Mindestens 57 Prozent der Erwachsenen, die nicht richtig lesen und schreiben können, sind erwerbstätig. Umgerechnet sind ca. 12 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland funktionale Analphabeten. Weit überdurchschnittlich häufig, so die leo-Studie, sind Fertigungs-, Bau- und Lagerarbeiter, Hilfs- und Reinigungspersonal im Gastgewerbe, Personen im Transportbereich sowie Servicemitarbeiter in Gastronomie und Verkauf betroffen. Diese Branchen sind Gegenstand der SAPfA-Studie. Auf sie beziehen sich alle weiteren Aussagen. Mit dem *beruflichen Umfeld* sind immer die unmittelbaren Kollegen und Kolleginnen gemeint, die meist auf untersten Hierarchie-Ebenen als un- oder angelernte Arbeitskräfte tätig sind. Darüber hinaus gehören Arbeitgeber zum beruflichen Umfeld, das die Studie beschreibt. Damit sind Unternehmer und Personalverantwortliche in den Unternehmen gemeint.

Die SAPfA-Studie sondiert primär das Klima in Betrieben, das dort zum Problem des funktionalen Analphabetismus und gegenüber den Betroffenen herrscht. Dazu wurden Erfahrungen, Einschätzungen, Sichtweisen, konkrete Meinungen und die Zustimmung zu Handlungsoptionen erhoben. Die Basis der Untersuchung bildet eine qualitative Sondierung durch Tiefeninterviews und Gruppendiskussionen mit Einzelpersonen und darauf aufbauend eine standardisierte, für die Branchen repräsentative Erhebung unter 545 Arbeitgebern und 1.618 Arbeitnehmern, dem eigentlichen kollegialen Umfeld.

Die Befragten wurden über Privathaushalte angesprochen, um vom betrieblichen Umfeld möglichst unbeeinflusste Antworten zu erhalten. Der abstrakte Begriff des funktionalen Analphabetismus wurde in den Gesprächen mit Arbeitnehmern nicht benutzt. Es wurde von Kollegen und Kolleginnen gesprochen, „die nicht richtig lesen und schreiben können“ – auch um deutlich zu machen, dass es nicht um mangelnde Deutschkenntnisse von Zuwanderern geht. Die Erhebungen wurden vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführt. In die Daten wurden von SINUS-Marktforschung Milieu-Indikatoren integriert. Die Analyse zeigt, dass unter den Arbeitnehmern auf untersten Hierarchieebenen sozial benachteiligte, vor allem prekäre Milieus überrepräsentiert sind. Vielfach sind in den Antworten der Befragten also auch milieuspezifisch geprägte Sichtweisen zu finden.

Alle Schritte der Studie wurden von einem Projektbeirat begleitet, dem zentrale Verbände und Gewerkschaften angehören, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber der relevanten Branchen vertreten. Zudem sind dort Träger der Erwachsenenbildung und der Forschung zur Erwachsenen- und Berufsbildung repräsentiert.

### 3. Ergebnisse

#### *Enttabuisierung und Handlungsdruck*

Die Ergebnisse der SAPfA-Studie entkräften die weit verbreitete Annahme, dass (funktionaler) Analphabetismus generell ein Tabu ist. In Teilen des beruflichen Umfeldes ist das Thema offenbar gut bekannt: Unter Kollegen verstecken viele in den hier berücksichtigten Branchen nicht, dass sie nicht richtig lesen und schreiben können. Dementsprechend kennen 34 % der Arbeitnehmer einen oder mehrere Betroffene im Betrieb, weitere 30 % sind sich nicht sicher, so dass man vermutlich von einer noch höheren Zahl ausgehen kann. Von den Arbeitgebern sagen 42 Prozent, dass sie mindestens eine Person beschäftigen, die nicht richtig lesen und schreiben kann. Mehr als jeder Dritte, der eine solche Person kennt, weiß es, weil der Betroffene es selbst erzählt hat.

Funktionaler Analphabetismus in Unternehmen führt faktisch zu Problemen, die 41 % der Arbeitgeber und 47 % der Kollegen (mit Betroffenen im Betrieb) zu benennen in der Lage sind. Diese Probleme verursachen nach Schilderung der Befragten finanzielle Folgen und bedeuten eine Mehrbelastung der Kollegen, die mit ihrer Arbeitskraft ausgleichen und Tätigkeiten übernehmen, die sonst nicht richtig erledigt werden. Wenn Betroffene offen mit dem Problem umgehen, dass sie nicht richtig lesen und schreiben können, berichten Kollegen seltener über Probleme im Arbeitsalltag. Hier greifen vermutlich die Ausgleichs- und Hilfsmechanismen besonders gut. Dennoch kann man davon ausgehen, dass die Mehrbelastungen und ihre Folgekosten allein aus betriebswirtschaftlicher Sicht Handlungsdruck erzeugen und Anreize für Unternehmen sein sollten, für Grundbildung am Arbeitsplatz offen zu sein.

#### *Chancen für Grundbildung in Betrieben*

Für arbeitsplatzorientierte Maßnahmen der Alphabetisierung und Grundbildung gibt es einige gute Voraussetzungen und Chancen, die vor allem in den allgemeinen Sichtweisen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern liegen:

Es besteht Konsens in einer großen Mehrheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass Ursachen für funktionalen Analphabetismus häufig in schlechten Bildungsvoraussetzungen im Elternhaus und geringen Bildungschancen liegen. Hierbei handelt es sich um eine die Betroffenen *entlastende* Zuschreibung externer Einflussfaktoren, die eine unterstützende Haltung begünstigen dürfte.

Arbeitnehmer sehen die Tatsache, dass Kollegen und Kolleginnen nicht richtig lesen und schreiben können, in der Regel nicht als ungewöhnliches Problem an. Jeder könne irgendetwas nicht gut, das sei bei diesen Personen eben das Lesen und Schreiben. Diese Sichtweise begünstigt einen unverkrampften Umgang zwischen Betroffenen und Kollegen. Sie legen nahe, dass sich Grundbildungsmaßnahmen einigermaßen unkompliziert innerhalb des kollegialen Umfeldes umsetzen und vertreten lassen sollten.

Im beruflichen Umfeld funktionaler Analphabeten herrscht die Meinung vor, dass man auch als Erwachsener noch Lesen und Schreiben lernen sollte, wenn man es nicht kann. Dies sagen 81 % der Arbeitgeber und 71 % der Arbeitnehmer. Vor allem in den Betrieben, in denen

funktionaler Analphabetismus schon zu Problemen geführt hat, ist diese Sichtweise zu finden, die für die Unterstützung von Maßnahmen funktional sein sollte.

Das kollegiale Umfeld Betroffener ist schließlich weit überwiegend der Ansicht, dass Mitarbeiter, die nicht richtig lesen und schreiben können, vom Arbeitgeber aktiv ermutigt werden sollten, etwas an ihrer Situation zu ändern. Beispielsweise sollen Vorgesetzte sie auf der Suche nach Kursangeboten unterstützen und dazu motivieren, solche Angebote wahrzunehmen.

### *Grenzen arbeitsplatzorientierter Grundbildung*

Die genannten Sichtweisen stellen eine notwendige, aber für die Realisierung von Maßnahmen in Betrieben nicht hinreichende Voraussetzung dar. Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung stoßen in Betrieben auch auf klare Grenzen. Sie sind in den konkreten Meinungen des beruflichen Umfeldes sowie ihrer Wahrnehmung von Handlungsoptionen erkennbar.

Unter den befragten Arbeitgebern ist eine nennenswerte Zustimmung vor allem zu solchen Angeboten zu finden, die Unternehmen beratend, informierend und vernetzend unterstützen. Konkretere Maßnahmen, zu denen auch die Einrichtung von Informationsportalen und Kampagnen gehören, betrachten viele Arbeitgeber eher abwartend.

Kollegen und Kolleginnen Betroffener sehen im Arbeitsalltag häufig keine Notwendigkeit, zu lesen und zu schreiben. Mit Lesen und Schreiben verbinden sie eher literarische Fähigkeiten, z. B. Romane zu lesen oder eigene Texte zu verfassen, als unmittelbar am Arbeitsplatz relevante Grundkompetenzen. Zudem gehören Lesen und Schreiben in ihrer Wahrnehmung häufig nicht zu den Tätigkeiten, die auf ihren Arbeitsebenen faktisch ausgeführt werden.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Betroffene im eigenen Betrieb haben, meinen häufiger, dass diese als Erwachsene nicht mehr unbedingt Lesen und Schreiben lernen müssen, als Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die keine Betroffenen in den Betrieben haben. Besonders oft ist diese Sichtweise unter Personen zu finden, die selbst zu den funktionalen Analphabeten gehören. In diesen Meinungen spiegelt sich erneut der sehr enge Lesebegriff, aber auch die Erfahrung, dass Abläufe in Betrieben trotz der Defizite funktionieren.

Die Abläufe funktionieren, weil viele Betriebe Vorkehrungen gegen die Folgen treffen: Sie setzen Arbeitskräfte, die nicht lesen und schreiben können, vorrangig für Aufgaben ein, für die sie nicht lesen und schreiben müssen. Sie ersetzen sprachliche Hinweise durch Farbcodes und Symbole. Sie bitten das kollegiale Umfeld um Aufmerksamkeit und Hilfe, die die Kollegen auch häufig freiwillig leisten, um den Betrieb reibungslos aufrecht zu halten.

Unternehmen sind eher zurückhaltend, wenn es um Investitionen in Grundbildungsmaßnahmen geht, z. B. durch Übernahme von Kursgebühren oder Freistellung von der Arbeitszeit. Auch im unmittelbaren Umfeld der Kollegen ist für ein solches Engagement nur eine Minderheit offen. Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer und zwei von drei Arbeitgebern denken, dass die Kosten für Grundbildungsmaßnahmen (neben dem Staat) die Teilnehmer selbst tragen sollen.

### *Ursachen für Skepsis und Zurückhaltung*

Für die Zurückhaltung gegenüber manchen konkreten Handlungsoptionen lassen sich mindestens drei Ursachen identifizieren:

Eine erste Ursache liegt in der Wahrnehmung der Zuständigkeit: Arbeitnehmer und Arbeitgeber sehen deutlich häufiger das private Umfeld funktionaler Analphabeten in der Pflicht, sie zu ermutigen und ihnen zu helfen, richtig lesen und schreiben zu lernen - weniger die Betriebe bzw. die Kollegen. Wie sich hier Maßnahmen im privaten und beruflichen Umfeld verzahnen lassen, werden die Ergebnisse der Hamburger Umfeldstudie zeigen.

Eine zweite Ursache liegt darin, dass Arbeitgeber und Kollegen nicht nur im Elternhaus und in mangelnden Bildungschancen Ursachen für funktionalen Analphabetismus sehen. Sie vermuten zugleich häufig, dass Betroffene auch selbst einen Anteil daran haben. Hierbei handelt es sich um eine die Betroffenen *belastende* Zuschreibung von Einflussfaktoren, die eine unterstützende Haltung eher behindert. In der Konsequenz meint fast jeder Zweite im beruflichen Umfeld, funktionale Analphabeten seien selbst (mit) dafür verantwortlich, dass sie nicht richtig lesen und schreiben können.

Eine dritte Ursache liegt in der Skepsis jedes zweiten Kollegen (56 %) und Arbeitgebers (52 %), dass die Betroffenen überhaupt etwas an ihrer Situation ändern wollen. Positiv gewendet, schließt jeweils die Hälfte der Befragten aber auch nicht aus, dass funktionale Analphabeten Lesen und Schreiben lernen wollen. Darin liegt eine Chance und ein unterstützendes Potenzial, das es in weiteren Sondierungen zu nutzen gilt.

## **4. Folgerungen**

Was bedeuten die Erkenntnisse für Grundbildung am Arbeitsplatz? Die Untersuchung belegt, *dass* Grundbildung am Arbeitsplatz unbedingt notwendig und sinnvoll ist - allein aufgrund des hohen Anteils erwerbstätiger funktionaler Analphabeten und der personellen wie finanziellen Belastungen in den Unternehmen. Für die Ansprache, Motivation und Einbindung von Unternehmen in Maßnahmen zur Alphabetisierung und Grundbildung bestehen gute allgemeine Voraussetzungen und Chancen, weil das Problem in den besonders stark betroffenen Branchen gut bekannt ist und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Grundbildung besteht.

Die Ergebnisse lassen aber auch erkennen, dass der konkreten Umsetzung von Maßnahmen Grenzen gesetzt sind. Die Arbeitswelt der Betroffenen kommt auf den ersten Blick scheinbar überwiegend ohne Lesen und Schreiben aus - oder sie nutzt Kompensationsmöglichkeiten wie Farben und Symbole. Das Umfeld, das gut informiert ist, grenzt funktionale Analphabeten nicht aus, in den Betrieben haben sich unterstützende Maßnahmen etabliert. Vor diesem Hintergrund folgt die Zurückhaltung von Unternehmen und Kollegen in der Umsetzung von Initiativen – ohne jeden Zynismus - einer in sich schlüssigen und nachvollziehbaren Logik.

Die Grenzen, an die Grundbildung am Arbeitsplatz stößt, sind kein Argument gegen Maßnahmen. Sie können vielmehr dazu beitragen, die Potenziale herauszuarbeiten und zu nutzen, die in den Betrieben durchaus liegen. Potenziale liegen darin, dass jeder zweite Arbeitgeber

und jeder zweite Arbeitnehmer eine Änderungsbereitschaft der Betroffenen nicht ausschließt. Potenziale liegen auch darin, dass jeder dritte bis vierte Arbeitgeber eine (Mit-) Finanzierung und Freistellung von Arbeitskräften, die Grundbildungsangebote wahrnehmen, nicht ablehnt. Hier gilt es, Anreize zu schaffen, diese eher aufgeschlossene Haltung in Handeln umzusetzen. Wenn von den mindestens 4,3 Millionen Arbeitnehmern mit schwachen Lesekompetenzen nur jeder Vierte von seinem Betrieb unterstützt würde, könnten mehr als 1 Million Betroffene mit arbeitsplatzorientierten Maßnahmen erreicht werden.

Auch wenn Grundbildung am Arbeitsplatz quantitativ betrachtet an Grenzen stößt, schließt dies die Nutzung von Potenzialen in einzelnen Betrieben nicht aus. Dass dies erfolgreich gelingen kann, zeigen einige der Projekte im aktuellen Förderschwerpunkt. Wo Einzelne handeln und damit Wirkungen aufweisen, folgen womöglich andere, die skeptisch waren, weil sie die Effekte nicht für möglich hielten und den Nutzen vordergründig nicht wahrnahmen.

Eine Chance wird zukünftig darin liegen können, spezifischer als bisher Zugangswege, Formen und Themen der Ansprache Grundbildungsbedürftiger zu sondieren. Hier kann die Nutzung möglichst aller schon verfügbarer Datenquellen aus Bildungs-, Bevölkerungs- und Sozialforschung dazu beitragen, die Zielgruppen immer besser und konkreter kennenzulernen, ihre beruflichen, aber auch und vor allem privaten Interessen, Gewohnheiten, Lebensräume und bevorzugten Medien nutzbar zu machen, um Betroffene zu erreichen. Der Wunsch, Lesen und Schreiben zu lernen, wächst vermutlich, wenn Angebote themen- und interessen-spezifisch daher kommen, wenn sie Grundbedürfnisse aufgreifen und erlauben, das Lesen und die Lust am Lesenlernen so zu fördern, dass die Betroffenen sich eigentlich für etwas anderes als ein Grundbildungsangebot entscheiden.

Dort, wo Grundbildung im beruflichen Umfeld an Grenzen stößt, werden Maßnahmen im privaten Umfeld womöglich besser und effektiver sein. Möglicherweise lassen sich Ansätze entwickeln, die die Ansprache auf persönlichem und beruflichem Wege miteinander verzahnen. Im Idealfall treffen funktionale Analphabeten in allen Lebensräumen auf eine aufgeschlossene Umgebung und auf Angebote, die sich thematisch und praktisch in ihre Lebenswelten integrieren lassen.

Dies bedeutet auch, Ansätze zur Grundbildung Erwachsener mit präventiven Maßnahmen zu verzahnen, die auf Sprachentwicklung, Lesefreude und Lesekompetenz von Kindern und Erwachsenen einzahlen. Das, was ILEA und PIAAC für Erwachsene zeigen, lassen in ähnlicher Weise Studien zur Lesekompetenz von Jugendlichen (PISA), Kindern im Sekundarbereich (IGLU) und Grundschulern (IQB) erkennen. In allen Altersstufen gibt es ähnlich hohe Anteile von Kindern und Jugendlichen, die nicht richtig lesen und schreiben können, wie bei den Erwachsenen. Auch wenn PISA 2012 gegenüber der Initialstudie aus dem Jahr 2000 für Deutschland positive Veränderungen zeigte, bleibt die Gefahr bestehen, dass aus leseschwachen Kindern und Jugendlichen Erwachsene werden, die nicht richtig lesen und schreiben können. In diesem Sinne kann man funktionalen Analphabetismus als nachwachsendes Problem betrachten.

Erwachsene funktionale Analphabeten sind häufig Eltern oder Großeltern. Sie erziehen ihre Kinder, sind ihnen Vorbilder und wirken auf die Entwicklung von grundlegenden Kompeten-

zen ein. Alphabetisierung und Grundbildung für Väter und Mütter, Großväter und Großmütter stärkt sie in der Weitergabe von Lesefreude und Lesekompetenz an ihre Kinder und Enkel und wirkt somit generationsübergreifend. Mit solchen Zugängen hat die Stiftung Lesen auch in Betrieben gute Erfahrungen gemacht: Mehr als 1.000 Unternehmen engagieren sich bereits bundesweit bei „Mein Papa liest vor“, einem Vorleseservice der Stiftung Lesen. Das Beispiel mag nicht im Entferntesten mit Grundbildungsmaßnahmen vergleichbar sein, es belegt aber, dass in der Ansprache und Aktivierung von Unternehmen Potenziale bestehen.

Die Befunde der SAPfA-Studie sind noch lange nicht ausgeschöpft. Die Stiftung Lesen arbeitet aktuell an vertieften Analysen. Am 21. Oktober werden die Ergebnisse in Bonn mit Akteuren diskutiert, die praktisch im Bereich der Grundbildung am Arbeitsplatz tätig sind. Die SAPfA-Studie ist ein Mosaikstein im Gesamtgefüge aller Anstrengungen für Alphabetisierung und Grundbildung. Eine Welt, in der viel mehr Menschen lesen und schreiben können als aktuell, braucht viele weitere Mosaiksteine. Nicht immer passen die Steine in die Lücken, dann wird man sie vielleicht woanders einsetzen können oder beiseite legen müssen. Das ist der Lauf der Dinge. Ein Mosaik braucht Zeit und einen langen Atem. Grundbildung am Arbeitsplatz gelingt nicht im Handumdrehen oder im Turnus eines Förderschwerpunkts. Das belegen die Befunde eindrücklich. Es gilt, gemeinsam Expertise, Erfahrungen, Daten und Ideen einzusetzen - den Handlungsbedarf hat die SAPfA-Studie jedenfalls bestätigt.