

# Großer Handlungsbedarf – geringe Handlungsbereitschaft

## Funktionaler Analphabetismus und arbeitsorientierte Grundbildung

Rund 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland zählen laut „leo. – Level-One-Studie“ zu den funktionalen Analphabeten. Mehr als die Hälfte von ihnen sind erwerbstätig. Auf einer Fachtagung am 21. Oktober 2014 in Bonn wurden in diesem Kontext das vom BMBF geförderte Projekt „Sensibilisierung von Arbeitnehmern für das Problem des funktionalen Analphabetismus in Unternehmen“ der Stiftung Lesen sowie das von der G.I.B. gemeinsam mit der bbb GbR durchgeführte Projekt „SESAM“ vorgestellt, mit anschließender Diskussion über Strategien und Handlungsoptionen im beruflichen Umfeld funktionaler Analphabeten und über eine arbeitsorientierte Grundbildung.



Der Start gab allen Anlass zur Hoffnung: Als die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) und das Dortmunder Büro für berufliche Bildungsplanung GbR (bbb) im Rahmen des von ihnen durchgeführten SESAM-Projekts mit Unterstützung selbstständiger Beratungsunternehmen, Bildungsberatungsstellen und Transferträger versuchte, Betriebe für die Durchführung von Angeboten für eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung zu gewinnen, bekundeten binnen kürzester Zeit rund 20 Unternehmen ihr Interesse.

### SESAM: Geringe Umsetzungsbereitschaft

Grund genug, sich mit dem Thema zu befassen, hatten sie alle: Ein familiengeführter Fensterhersteller zum Beispiel hatte Schwierigkeiten bei der internen Fehlerdokumentation sowie bei der Kommunikation mit Kunden, weil nicht we-

nige seiner Beschäftigten, darunter viele russisch-stämmige Mitarbeitende, „nicht richtig lesen und schreiben können“. Eine anstehende Teilautomatisierung in der Produktion eines Herstellers von Druckfarben verlangte Kompetenzen in Wort und Schrift, um die neue Anlage bedienen und erforderliche Abstimmungen zwischen den Abteilungen kommunikativ bewältigen zu können.

Handlungsbedarf auch in einem Versandhandel – hier ist dem Betriebsrat bekannt, dass es eine Reihe von Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf gibt – sowie bei einem Unternehmen, das High-Tech-Schrauben für den internationalen Markt produziert. Hier führte eine betriebliche Reorganisation zur Einführung einer neuen Hierarchieebene, wobei Werker zu Vorgesetzten wurden. Das erzeugte Weiterbildungsbedarf in Form einer Rollenberatung und -entwicklung sowie im Bereich Kommunikation und Dokumen-

tation. Mit dem neuen Eigentümer wurde zudem Englisch zur Konzernsprache. Basisqualifikation für alle Beschäftigten sowie Englisch für Beschäftigte ohne Grundkenntnisse standen damit auf dem Weiterbildungsprogramm.

Nicht minder der Handlungsdruck in einem Betrieb der stationären Altenpflege mit wachsenden Anforderungen an Sprach- und Schreibkompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen, um schriftlichen Dokumentationspflichten nachkommen und mit den Bewohnern und Bewohnerinnen kommunizieren zu können. Auch ein Zeitarbeitsunternehmen meldete Grundbildungsbedarf für seine geringqualifizierten Beschäftigten, um sie in höherwertigere und besser honorierte Arbeit vermitteln zu können. Letztes Beispiel: Eine Transfergesellschaft, in der ein konkreter Bedarf an Schreibkompetenz bei einem Mitarbeiter türkischer Nationalität diagnostiziert worden war, der die Förderschule nach der 9. Klasse verlassen hatte. Ohne arbeitsorientierte Grundbildung, stellte sich heraus, war er kaum in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Was angesichts der beschriebenen Ausgangslage anfangs fast wie ein Selbstläufer bei der Implementation arbeitsorientierter Grundbildungsangebote erschien, sollte sich schon bald als zähes Unterfangen erweisen. So groß das Anfangsinteresse an arbeitsorientierter Grundbildung war: Tatsächlich durchgeführt wurden entsprechende Angebote – bislang jedenfalls – nur in den seltensten Fällen.

So bestand im Versandhandel trotz mehrfacher Nachfrage beim Betriebsrat kein erkennbares Interesse, eine entsprechende Initiative zu ergreifen. Da sich

beim Druckfarbenhersteller der technologische Umstellungsprozess verzögert, werden auch die im Kontext der betrieblichen Weiterbildungen geplanten Maßnahmen zur arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) verschoben. In der Einrichtung der Altenpflege wurde mit ersten Grundbildungsmaßnahmen begonnen. Es zeigte sich, dass zukünftig weitere Bildungsmaßnahmen erforderlich sein werden. Dagegen hat das Zeitarbeitsunternehmen auf arbeitsorientierte Grundbildung verzichtet. Erfreulich im Vergleich dazu die Entwicklung im schraubenproduzierenden Betrieb: Hier liegt ein Coaching-Programm vor, Angebote für die Basisqualifikation Englisch werden derzeit entwickelt. Das Manko hier: Die Angebote bewegen sich in einer Grauzone zwischen arbeitsorientierter Grundbildung und allgemeiner betrieblicher Weiterbildung.

Durchgängig positiv hingegen die Erfolge im Bereich Beschäftigtertransfer: Der Teilnehmer hier hat mit Unterstützung von Einzelcoaching seine Lese- und Schreibkompetenzen deutlich gesteigert, nimmt zurzeit an weiteren VHS-Kursen teil und hat seine Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt deutlich verbessert.

Insgesamt aber ist das Ergebnis dürftig. Dr. Friedhelm Keuken von der G.I.B.: „Arbeitsorientierte Grundbildung hat anscheinend nur geringe Priorität in den Unternehmen. Entsprechende Planungen verzögern sich entweder oder versiegen völlig. Die Unternehmen behelfen sich weiterhin mit Kompensationsmaßnahmen, arbeiten mit Piktogrammen für leseunkundige Mitarbeiter oder verlassen sich auf die Unterstützung der Betroffenen durch deren Kolleginnen und Kollegen.“

### **SAPfA: Chancen und Grenzen arbeitsplatzorientierter Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener**

Die enttäuschende Zahl an Unternehmen, die sich trotz offenkundigen Bedarfs tatsächlich zur Durchführung von Angeboten zur arbeitsorientierten Grundbildung durchringen konnten, ist offensichtlich keineswegs projektspezifisch, sondern spiegelt einen allgemeinen Tatbestand, wie die ebenfalls vom BMBF geförderte repräsentative Befragung von Arbeitgebern und Beschäftigten ergab (SAPfA-Studie „Sensibilisierung von Arbeitnehmern für das Problem des funktionalen Analphabetismus in Unternehmen“ der Stiftung Lesen).

Dabei hat die Studie, wie Dr. Simone C. Ehlig in ihrem Vortrag bei der Bonner Fachtagung erläuterte, durchaus Chancen ausgemacht für arbeitsplatzorientierte Maßnahmen der Alphabetisierung und Grundbildung in Betrieben, „die vor allem in den allgemeinen Sichtweisen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern liegen.“ So führen die meisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer funktionalen Analphabetismus auf die schlechten Bildungsvoraussetzungen im Elternhaus und geringe Bildungschancen zurück. In den Augen der Projektleiterin handelt es sich dabei um „eine die Betroffenen entlastende Zuschreibung externer Einflussfaktoren, die eine unterstützende Haltung begünstigen dürfte.“ Aus dem von ihr diagnostizierten „unverkrampften Umgang zwischen Betroffenen und Kollegen“ schließt sie zudem, „dass sich Grundbildungsmaßnahmen einigermaßen unkompliziert innerhalb des kollegialen Umfelds umsetzen und vertreten lassen sollten.“

Auch aus der im beruflichen Umfeld funktionaler Analphabeten vorherrschenden Meinung, dass auch nicht mit diesen Kompetenzen ausgestattete Erwachsene noch Lesen und Schreiben lernen sollten, folgerte sie, dass diese Sichtweise „für die Unterstützung von Maßnahmen funktional sein sollte.“ Als vorteilhaft sei auch zu bewerten, dass das kollegiale Umfeld Betroffener der Ansicht ist, dass Mitarbeiter, die nicht richtig lesen und schreiben können, von ihrem Arbeitgeber bzw. ihren Vorgesetzten beim Ausbau ihrer Grundbildung ermutigt und unterstützt werden sollten.

Gleichwohl räumte Simone C. Ehmig ein, dass die genannten Sichtweisen „eine notwendige, aber für die Realisierung von Maßnahmen in Betrieben nicht hinreichende Voraussetzung“ darstellen: „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung“, referierte sie, „stoßen in Betrieben auch auf klare Grenzen“ und bestätigte damit die Erfahrungen aus dem SESAM-Projekt.

So sei unter den befragten Arbeitgebern zwar eine „Zustimmung zu Angeboten zu finden, die Unternehmen beratend, informierend und vernetzend unterstützen“, doch gegenüber „konkreteren Maßnahmen, zu denen auch die Einrichtung von Informationsportalen und Kampagnen gehören“, bestehe Zurückhaltung. Gleiches gelte für Investitionen in Grundbildungsmaßnahmen etwa in Form der Übernahme von Kursgebühren oder der temporären Freistellung von der Arbeit.

Eine weitere Grenze für die Implementation arbeitsorientierter Grundbildung sah sie darin – auch das entspricht den Erfah-

rungen des SESAM-Projekts –, dass „die Abläufe funktionieren, weil viele Betriebe Vorkehrungen gegen die Folgen treffen“: Sie setzen Arbeitskräfte, die nicht lesen und schreiben können, für Aufgaben ein, für die entsprechende Kompetenzen auch nicht erforderlich sind, ersetzen sprachliche Hinweise durch Farbcodes und Symbole oder bitten das kollegiale Umfeld um Aufmerksamkeit und Hilfe.

Drei Ursachen für die „Zurückhaltung gegenüber manchen konkreten Handlungsoptionen“ hat sie identifiziert: Die Wahrnehmung der Zuständigkeit (Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehen eher das private Umfeld Betroffener in der Pflicht), die Betroffene belastende Zuschreibung von Einflussfaktoren (im Sinne von „selbst mit Schuld“) sowie in der „Skepsis, dass die Betroffenen überhaupt etwas an ihrer Situation ändern wollen.“

### **Empfehlungen und Handlungsoptionen**

Die Ergebnisse der SAPfa-Studie wie auch die Erfahrungen im SESAM-Projekt dokumentieren weiterhin Handlungsbedarf, denn tatsächlich sind Analphabetismus und mangelnde Grundbildung alles andere als eine Randerscheinung. „Noch 2010, also vor nur vier Jahren“, sagte Thomas Bartelt vom BMBF auf der Bonner Tagung, „hat man die Zahl der Analphabeten auf vier Millionen geschätzt, die ‚Leo-Studie‘ hat 7,5 Millionen ergeben, doch Schätzungen gehen in die Richtung von zehn bis zwölf Millionen. Alphabetisierung hat deshalb in der Politik hohe Relevanz, erkennbar nicht zuletzt an unserem Förderschwerpunkt ‚arbeitsorientierte Grundbildung‘.“

Das BMBF, so der Ministeriumsvertreter, arbeite an einer „nationalen Strategie“ von Bund und Ländern zur Alphabetisierung, um die bisherigen Aktivitäten „in eine nationale Dekade für Alphabetisierung zu überführen.“ Zwar sei es weiterhin „kein Nr.-1-Thema, aber es fällt auch nicht mehr hinten runter wie in früheren Zeiten.“ Kurzfristige Erfolge seien jedoch nicht zu erwarten: „Das braucht einen langen Atem.“

Bessere Umsetzungschancen haben Projekte, die sich an größere Unternehmen wenden, eine Vollfinanzierung der Grundbildung garantieren und darüber hinaus das Weiterbildungsmanagement für diese Betriebe übernehmen. Das zeigt sich am Beispiel des vom BMBF geförderten Projekts „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Region Köln“ (ABAG).

Projektleiterin Dr. Sabine Schwarz: „In Kooperation mit lokalen Partnern und Unternehmen entwickeln wir arbeits(platz)orientierte Alphabetisierungs- und Grundbildungskonzepte und versuchen bereits in der Projektlaufzeit, nachhaltige Strukturen zu etablieren. Wir haben, zumeist in Großbetrieben, sehr unterschiedliche Grundbildungsformate für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz realisiert. Für kleine und mittlere Unternehmen gibt es für einzelne Beschäftigte die Möglichkeit, an überbetrieblichen Angeboten teilzunehmen. Themen der Grundbildungsangebote sind vor allem berufsbezogenes Lesen und Schreiben. Aber auch EDV, Kommunikation, Englisch oder Gesundheitskompetenz spielen im Rahmen der Grundbildungsangebote eine wichtige Rolle. Darüber hinaus gibt

es Fortbildungen mit Personalverantwortlichen, Behördenmitarbeitenden und weiteren Akteuren aus den Alltagskontexten der Zielgruppe. Die Projekterfahrungen werden in einer Handreichung praxisgerecht aufbereitet und publiziert.“

Dr. Nicole Lederle vom DLR plädierte in Bonn dafür, einzelne nicht zu stigmatisieren, sondern Alphabetisierung und arbeitsorientierte Grundbildung einzubetten in „eine Qualifizierung für alle Geringqualifizierten“ oder, besser noch, „in eine insgesamt positive Weiterbildungskultur, verbunden mit der „Sensibilisierung von Schlüsselpersonen“ sowie Angeboten in Form etwa von Schulungen oder Handreichungen.

Auch Sabine Uehlein von der Stiftung Lesen sah Analphabetismus als „nachwachsendes Problem, das zudem „kein persönliches, sondern ein gesellschaftliches und ökonomisches Problem“ sei und verwies dabei auf eine Studie der Bertelsmann Stiftung, die die Folgekosten von Analphabetismus auf 15 Milliarden Euro beziffert hatte.

Dr. Simone C. Ehmig verwies auf „Potenziale, die darin liegen, dass jeder dritte bis vierte Arbeitgeber eine (Mit-)Finanzierung und Freistellung von Arbeitskräften, die Grundbildungsangebote wahrnehmen, nicht ablehnt. Hier gelte es, Anreize zu schaffen, die aufgeschlossene Haltung in Handlung umzusetzen. „Wenn von den mindestens 4,3 Millionen Arbeitnehmern mit schwachen Lernkompetenzen nur jeder vierte von seinem Betrieb unterstützt würde“, rechnete sie vor, „könnten mehr als eine Million Betroffene mit arbeitsplatzorientierten Maßnahmen erreicht werden.“

Darüber hinaus komme es zukünftig darauf an, „spezifischer als bisher Zugangswege, Formen und Themen der Ansprache Grundbildungsbedürftiger zu sondieren“ sowie Ansätze zu entwickeln, „die die Ansprache auf persönlichem und beruflichem Weg miteinander verzahnen“, aber auch „Ansätze zur Grundbildung Erwachsener mit präventiven Maßnahmen zu verzahnen.“

Da „Menschen, die nicht richtig lesen und schreiben können“, meist in „prekären Milieus“ beheimatet sind, merkten Teilnehmende der Bonner Fachtagung an, seien „differenzierte, maßgeschneiderte Angebote mit individualisiertem Unterricht, auch in Form ‚aufsuchender Bildungsarbeit‘ zu entwickeln, die an der Lebenswelt der Betroffenen anknüpfen“ – gegebenenfalls ergänzt um sozialpädagogische Maßnahmen, denn „viele dieser Menschen haben zugleich auch existenzielle Probleme.“ Orientieren könnte sich die Ausgestaltung der Unterstützungsangebote, so der Vorschlag einer Vertreterin des DGB, beispielsweise an den Jugendberufsagenturen der Hansestadt Hamburg, in der sich öffentliche Einrichtungen rechtskreisübergreifend zusammengetan haben, um jungen Menschen beim Einstieg in das Berufsleben zu helfen.

Als notwendige Bedingungen für die Umsetzung von Grundbildungsprojekten auf Unternehmensebene nannte Dr. Friedhelm Keuken von der G.I.B. die Einbeziehung der Beratungsstruktur mit Unternehmenskontakten, um so den Zugang zu Unternehmen zu sichern, sowie auch von „internen Treibern“, also Leitungspersonen, die sich für die Umsetzung entsprechender Projekte im Unternehmen einsetzen.

Zugleich empfahl er den politisch Verantwortlichen über ein „Recht auf Grundbildung“ nachzudenken, wie es in Norwegen längst existiert und in der Schweiz kürzlich eingeführt worden ist. Darüber hinaus regte er eine nationale Kampagne für arbeitsorientierte Grundbildung an sowie „eine auskömmliche Vollfinanzierung für Lehrpersonal und Lehrmaterialien als Regelförderung“, um prekäre Arbeitsbedingungen des Lehrpersonals zu vermeiden, das sich jedoch zugleich Zusatzqualifikationen aneignen müsse, „um sich in betrieblichen Kontexten bewegen zu können.“ Des Weiteren setzte er sich für die Ermöglichung von Einzelcoaching als Lernform ein, was sich im SESAM-Projekt als sehr erfolgreich erwiesen habe.

Klar wurde aber auch, dass die Alphabetisierung Erwachsener einschließlich der arbeitsorientierten Grundbildung institutionalisiert und mit entsprechenden Regelförderinstrumenten ausgestattet werden muss und dass es bei Alphabetisierung und arbeitsorientierter Grundbildung nicht nur um die Verwertbarkeit von Lese- und Schreibkompetenzen in der Erwerbsarbeit geht, sondern zugleich um die Befähigung zur uneingeschränkten Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben.

#### **ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.**

**Dr. Friedhelm Keuken**

Tel.: 02041 767-272

f.keuken@gib.nrw.de

#### **AUTOR**

**Paul Pantel**

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@arcor.de