

# H a B i l

Handlungs- und Bildungskompetenzen funktionaler Analphabeten  
Projekt-Verbund „Chancen Erarbeiten“  
[www.chancen-erarbeiten.de](http://www.chancen-erarbeiten.de)

Hastaoğlu, Tuba/Drucks, Stephan/Bittlingmayer, Uwe/Bauer, Ullrich  
Zeige mir, wie Du schreibst...

– eine Befragung kleiner und mittelständischer Unternehmen in  
Freiburg und Umgebung zum Thema „Lesen und Schreiben im Betrieb“

Der Blick von Personalbeauftragten auf Schriftbilder und auf die Relevanz von Lese- und  
Schreibfertigkeiten für Ausbildung und Beschäftigung

Gefördert durch das



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Ansprechpartner für Rückfragen:  
Stephan Drucks

Universität Duisburg-Essen  
Fakultät für Bildungswissenschaften  
Institut für Pädagogik  
AG Sozialisationsforschung

Tel. 49(0)201 183-6236

Email: [Stephan.Drucks@uni-due.de](mailto:Stephan.Drucks@uni-due.de)

## Einleitende Worte

Der folgende Zwischenbericht dokumentiert Ergebnisse einer explorativen quantitativen Erhebung an kleinen und mittelständischen Unternehmen zum Stellenwert schriftsprachlicher Kompetenzen bei der Einstellung und Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmer/innen. Welchen Einfluss haben Schriftsprachkompetenzen von Arbeitnehmern auf die Personalentscheidungen der Arbeitgeber? Inwiefern besteht Förder- und Hilfsbereitschaft gegenüber Arbeitnehmer/innen, wenn geringe Schriftsprachkompetenzen erkannt werden? Wie steht es um Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft gegenüber jungen Menschen mit solchen Problemen? An diese Fragestellungen nähern wir uns im Folgenden entlang deskriptiver Auswertungen an. Die Daten sollen Aufschluss über die Relevanz von Schriftsprache als einem Kompetenzbereich unter anderen in gewerblichen Unternehmen geben und einige Tendenzen zum betrieblichen Umgang mit funktionalen Analphabeten aufzeigen.

Die Befragung fand im Rahmen des Projektes „Handlungs- und Bildungskompetenzen von funktionalen Analphabeten“ (kurz: HABIL) statt. Erhebungsort war Freiburg und Umgebung. Die Studie wurde im Rahmen von Lehrforschungsprojekten an der PH Freiburg (Prof. Dr. Uwe H. Bittlingmayer) und der Universität Duisburg-Essen (Prof. Dr. Ullrich Bauer) durchgeführt.

## Inhalt

1	Hintergrund der Befragung.....	S. 4
2	Die befragten Betriebe.....	S. 6
3	Bedeutung von Schriftsprachkompetenzen (SSK) für den Betrieb.....	S. 11
4	Umgang mit funktionalen Analphabet/innen im Betrieb .....	S. 15
5	Im Betrieb erforderliche Kompetenzen.....	S. 23
6	Vom Blick in die eigene Belegschaft zum Blick auf anonyme Schriftproben	S. 25
7	Ausblick.....	S. 36
	Literatur.....	S. 38
	Anhang 1: Fragebogen	
	Anhang 2: Auswertungsbogen und Schriftproben	
	Anhang 3: Wirtschaftssektoren und betriebliche Tätigkeiten/Arbeitsprofile	

### Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1: Betriebe in Baden-Württemberg.....	S. 7
Tab. 2: Klassifikation der Wirtschaftssektoren und Branchen in der HABIL-Untersuchung.....	S. 8
Tab. 3. Amtliche Statistik: Größenklassen von Unternehmen und Anteil an den Beschäftigten in Deutschland.....	S. 11
Tab. 4: Als für Mitarbeiter ohne Schriftsprachkompetenzen geeignet gehaltene Arbeitsfelder .....	S. 14
Tab. 5: Antworten auf zwei Versionen der Frage nach im Betrieb bekannten bildungsarmen Personen.....	S. 16
Tab. 6: Angebote an Betriebsangehörige.....	S. 19
Tab. 7.: Gründe für eine Ermöglichung des Verbleibs von Menschen mit geringen SSK im Betrieb – codierte Antwortkategorien/ Häufigkeiten und Anteile unter n=56 Antworten.....	S. 21
Tab. 8: Auswahl der vorgelegten Schriftproben (Rechtschreibtest-Ergebnisse) .....	S. 27
Tab. 9: Schülerdaten zu den vorgelegten Schriftproben.....	S. 28
Tab. 10: Beurteilung der Schriftproben durch Personalbeauftragte (n=109) .....	S. 29
Tab. 11: Schulformvergleich: Graphemtreffer – gerundete Mittelwerte (gerundete Standardabw.) .....	S. 32
Tab. 12: Vergleich Migrationshintergrund vs. kein Migrationshintergrund – alle Werte.....	S. 33
Tab. 13: Geschlechtervergleich nach Schulformen getrennt – alle Werte.....	S. 34
Tab. 14: Klassenstufenvergleich nach Schulformen getrennt – alle Werte.....	S. 34

### Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1: Wirtschaftssektoren (n=109) .....	S. 10
Abb. 2: HABIL: Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb (n=103) .....	S. 11
Abb. 3: Einschätzung zur allgemeinen Wichtigkeit von SSK im Betrieb.....	S. 12
Abb. 4: Anmerkungen zur Bedeutung von Schriftsprachkompetenzen – zusammengefasst in vier häufig genannte Tätigkeitsbereiche (n=56) .....	S. 12
Abb. 5: Anzahl der im Betrieb bekannten Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen (n=47/gültige Prozente)S.	15
Abb. 6: Möglichkeiten der Handlung bei Mitarbeitern mit geringen SSK (n=55) .....	S. 18
Abb. 7: Verhalten ggü. Mitarbeitern mit geringen SSK bei unterschiedlich eingeschätzter Bedeutung von SSK (n=55) ..	S. 19
Abb. 8: „Auf welche Kompetenzen der Mitarbeiter wird bei Ihnen im Betrieb besonders Wert gelegt? Was zählt am Meisten?“ – Kategorisierung von (n=86) Antworten und ihre Verteilung.....	S. 23
Abb. 9: „Legen Sie bei der Einstellung von Auszubildenden/Praktikanten/Mitarbeitern besonderen Wert auf Schriftkompetenzen? Vergleichen Sie z. B. Schriftbilder oder lassen Sie entsprechende Tests durchführen? (n=46)	S. 25
Abb. 10: Vier der zwölf vorgelegten Schriftproben.....	S. 26

## 1 Hintergrund der Befragung

Im Kontext des BMBF-Förderschwerpunkts „Alphabund – Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“<sup>1</sup> definierte eine Gruppe von Wissenschaftler/innen geringe Schriftsprachkompetenzen bzw. funktionaler Analphabetismus wie folgt:

„Funktionaler Analphabetismus ist gegeben, wenn die schriftsprachlichen Kompetenzen von Erwachsenen niedriger sind als diejenigen, die minimal erforderlich sind und als selbstverständlich vorausgesetzt werden, um den jeweiligen gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden [...] um gesellschaftliche Teilhabe und die Realisierung individueller Verwirklichungschancen zu eröffnen [...], wenn die literalen Fertigkeiten nicht ausreichen, um schriftsprachliche Anforderungen des täglichen Lebens und einfachste Erwerbstätigkeiten zu bewältigen“ (Alphabund 2010: 2).<sup>2</sup>

Diese Problematik wurde zuletzt in der Studie „leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus“<sup>3</sup> operationalisiert und in seiner Größenordnung bestimmt. Für 8.436 Personen zwischen 18-64 Jahren wurde mit gestuften Testverfahren das Alphabetisierungs-Level (Alpha-Level) bestimmt. Die Autorinnen gehen davon aus, dass Teilhabe- und Verwirklichungschancen bei geringer Schriftsprachkompetenz extrem gering sind: Personen mit Rechtschreibkompetenzen unterhalb des vierten Alpha-Levels müssten, der Definition des funktionalen Analphabetismus folgend, auch an einfachsten schriftlichen Anweisungen und damit an beruflichen Anforderungen scheitern. Zugleich zeigt die Studie aber, dass von den 1.222 Personen (hochgerechnet auf das Bundesgebiet sind das 7,5 Mio.), die als funktionale Analphabeten (Alpha-Level 1-3) identifiziert wurden, etwa 57% (oder N = 697) erwerbstätig sind. Eine im HABIL-Projekt durchgeführte Auswertung von Erstberatungsprotokollen (N=1459) aus VHS-Alphabetisierungskursen in Hamburg und Bremen (Drucks et al. 2011; Linthorst/Drucks 2011) zeigt eine Erwerbsquote von 36% (N=484), wobei die Kategorie „Berufstätigkeit“ enger gefasst ist als in der LEO-Studie.

Geringe Schriftsprachkompetenzen scheinen also keinen unbedingt exkludierenden Einfluss auf Teilhabechancen zu haben. Sie spielen allerdings vor dem Hintergrund der populären Zeitdiagnose unserer Gesellschaft als genuine „Wissengesellschaft“ (hierzu kritisch: u. a. Bittlingmayer 2001, Bittlingmayer/Bauer 2006) eine immer wichtiger werdende Rolle, zumindest im Diskurs darüber, welche Kompetenzen gegeben sein müssen, um eine stabile Berufsbiografie, eigene Vorstellungen vom guten Leben und eine stabile Partnerschaft verwirklichen zu können (vgl. Klein/Schöpfer-Grabe 2011). In der „Wissengesellschaft“ habe sich der Anteil des Produktionssektors am Gesamtarbeitsmarkt zugunsten eines stetig anwachsenden Dienstleistungssektors verringert, und in diesem gehöre gutes Lesen und

---

<sup>1</sup> Vgl: Web-Site des Alphabundes (<http://www.alphabund.de>).

<sup>2</sup> Definitionen und Begriffe im Sinne des Alphabund erläutert auf: Alphabetisierung und Grundbildung in Deutschland Daten und Fakten.

<sup>3</sup> Vgl. leo-Level-One Studie Presseheft (2011).

Schreiben zu den unhintergehbaren Anforderungen der in ihm befindlichen Berufsfelder. Aber inwieweit gilt das? Gilt dies für alle Arbeitssegmente? Und welche Bedeutung kommt der Schriftsprache branchenspezifisch zu? Dieser Bericht soll Hinweise und Tendenzen zur Unternehmersicht aufzeigen, mit denen Erwerbstätigkeit trotz verminderter Schriftsprachkompetenzen erklärt werden kann. Denn wenn sogenannte funktionale Analphabeten offenbar grundsätzlich doch Chancen im gesellschaftlichen Leben haben, muss untersucht werden, worauf in Unternehmen bei der Einstellung von Praktikanten/Lehrlingen/Arbeitnehmern geachtet wird und welche Kompetenzen bei Personalentscheidung am wichtigsten sind.

Eine zentrale Bezugsstudie wurde von Bindl, Schroeder und Thielen (2011) im Teilprojekt „Forschungsarbeiten“ eines vom BMBF geförderten Programms „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ durchgeführt. Die Studie zeigt, welche Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen des Niedriglohnssektors durchgeführt werden, welche Bedeutung Schriftsprachkompetenzen hier haben und worauf es den Entscheidern bei der Personalwahl ankommt. Die Autoren zeigen detailliert und typologisierend die Anforderungen in Branchen wie Gebäudereinigung, Küche oder Grünflächenpflege auf. So sind an die Küchenhilfe recht „einseitige Anforderungen an Schriftsprachlichkeit“ (ebd. S.177) – unter anderem „Hörverstehen“ – gestellt. „Ohne Anforderungen an Schriftsprachlichkeit“ sind z. B. „stumme Arbeitsplätze“ wie Grünflächenpflege oder Kommissionieren (ebd.), während in Branchen wie Möbelmontage oder Containerumschlag „komplexe Anforderungen an Schriftsprachlichkeit“ gestellt werden. „In diesen Tätigkeiten sind teilweise differenzierte Sprach-, Lese- und Rechenkompetenzen sowie erhebliche fachsprachliche Kenntnisse notwendig“ (ebd. S.178). Die Autor/innen stellen in Interviews mit Betriebs- und Filialleitern fest, dass diese das Lesen und Schreiben für sehr wichtig und grundlegend für die Einstellung von Arbeitnehmer/innen halten, diese Aussagen aber oft auf einen abstrakten Unterschied zwischen literaten Personen auf der einen und totalem Analphabetismus auf der anderen Seite rekurren, ohne ein differenziertes Verständnis für die Zwischenstufen geringer Schriftsprachkompetenz zu besitzen. Das bedeutet, dass die eingestellten sogenannten funktionalen Analphabeten in der subjektiven Definition der Betriebs- und Filialleiter durchaus Lesen und Schreiben können, da sie die für die jeweilige Branche erforderliche Schriftsprachlichkeit mitbringen. Dies gilt für alle drei Anforderungstypen und mithin eine große Bandbreite von Kompetenzen und Defiziten.

Neben der Funktionalität der Kompetenzen scheint der Umgang mit Mitarbeitern mit geringen Schriftsprachkompetenzen im Betrieb entscheidend zu sein (vgl. Bindl et al. 2011 und Kap.4 in diesem Zwischenbericht). So kommt es v. a. auf Pragmatismus, Hilfsbereitschaft und Wohlwollen der Betriebsleiter an, ob Einstellung oder Weiterbeschäftigung möglich gemacht wird oder nicht. So sind nicht ohne Grund von hochgerechneten 7,5 Mio. funktionalen Analphabeten 57% in Beschäftigung.

Auch die diesem Zwischenbericht zugrunde liegende Studie erfragt, welche Kompetenzen für den jeweiligen Arbeitsplatz notwendig sind und wie im Betrieb mit Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen umgegangen wird.

Zusätzlich wird durch Vorlage eines Sets von Schriftproben an der Schwelle zum Arbeitsmarkt stehender von Haupt- und Förderschüler/innen der „geübte Blick“ von

Personalverantwortlichen für die „Funktionalität“ von Schreibkompetenz herausgefordert. Die ohne jede schülerbezogene Information vorgelegten Schriftproben sollten bewertet werden mit Bezug auf...

- a die hypothetische Bereitschaft, die/den jeweiligen Schüler/in zu einem Gespräch in den eigenen Betrieb einzuladen und
- b eine allgemeine Einschätzung der Ausbildungsfähigkeit (siehe Kap. 6).

## 2 Die befragten Betriebe

Die Stichprobe umfasst einen Erhebungszeitraum von März bis Juni 2011. Die Unternehmen wurden postalisch befragt. Der erste Kontakt fand telefonisch statt. Hier wurde um Zusage zur Teilnahme an der Befragung gebeten, woraufhin ggf. postalisch der Fragebogen versandt wurde. Bei 500 Versendungen gab es einen Rücklauf von n=111 Fragebögen und somit eine Rücklaufquote von 22,2%.

Im Hintergrund der Befragung stand vorrangig die Frage danach, ob Personalverantwortliche in Unternehmen Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen einstellen und ob – bzw. in welchem Maße – sie sie fördern würden. Darum wurden solche Personen nach ihren Einschätzungen und Erfahrungen gefragt, die im Unternehmen die Befugnis haben, Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu vergeben.

Die Auswahl der Stichprobe konzentrierte sich auf kleine und mittlere Unternehmen, in denen die Mehrheit der in Deutschland Beschäftigten arbeitet und die 99,3% (2009) der Unternehmen ausmachen<sup>4</sup>. In der Amtlichen Statistik werden nach Empfehlung der europäischen Kommission Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern (und einem Jahresumsatz von nicht mehr als 50 Mill. Euro) als mittlere Unternehmen bezeichnet.<sup>5</sup> Wir gingen davon aus, dass übersichtliche Betriebsgrößen den Befragten Personen grundsätzlich einen Überblick über das Personal, die üblichen betrieblichen Strategien und auch Möglichkeiten zu ggf. flexiblen Arrangements erlauben.

Für die Akquise wurden zunächst mit Hilfe der „Gelben Seiten“ Unternehmen unterschiedlicher Branchen ermittelt. Um die Aufnahme solcher Betriebe in die Untersuchung sicher zu stellen, in denen sich mit erhöhter Wahrscheinlichkeit funktionale Analphabet/innen bzw. Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen befinden, wurde die Stichprobe zugunsten von Bereichen wie Gebäudereinigung, Müllabfuhr und Schrotthandel gewichtet. Unter den Kontaktierten Betrieben waren diese Bereiche überrepräsentiert im Verhältnis zu den Branchenanteilen in der Unternehmenslandschaft. Tab 1. zeigt die amtliche Statistik zu Betrieben verschiedener Größen in verschiedenen Branchen in Baden-Württemberg.

---

<sup>4</sup> Vgl.: Statistisches Bundesamt ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)).

<sup>5</sup> Vgl.: Statistisches Bundesamt ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)).

<b>Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Einbetriebsunternehmen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und/oder mit steuerbarem Umsatz aus Lieferungen und Leistungen im Berichtsjahr 2009</b>					
<b>Wirtschaftsabschnitt</b>	<b>Insgesamt</b>	davon mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2009			
		0-9	10-49	50-249	250 +
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	326	213	94	18	1
Verarbeitendes Gewerbe	46.569	34.734	7.946	3.015	874
Energieversorgung	4.227	3.948	159	91	29
Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1.861	1.473	286	93	9
Baugewerbe	47.553	43.183	3.968	380	22
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz's	103.936	92.423	9.646	1.725	142
Verkehr und Lagerei	16.356	13.618	2.184	493	61
Gastgewerbe	36.071	33.903	1.985	173	10
Information und Kommunikation	17.319	15.518	1.373	371	57
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12.558	11.194	925	327	112
Grundstücks- und Wohnungswesen	48.286	47.897	335	51	3
Erbringung freiberufl., wissenschaftl. und techn. DL	67.844	63.950	3.329	499	66
Erbringung von sonst. wirtschaftl. DL	22.177	19.419	1.958	730	70
Erziehung und Unterricht	11.887	9.548	1.987	316	36
Gesundheits- und Sozialwesen	30.557	25.802	3.351	1.196	208
Kunst, Unterhaltung und Erholung	12.639	12.233	343	55	8
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	36.395	35.023	1.150	191	31
<b>Zusammen</b>	<b>516.561</b>	<b>464.079</b>	<b>41.019</b>	<b>9724</b>	<b>1739</b>

Tab. 1: Betriebe in Baden-Württemberg<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt ([www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de\\_enterprise.asp?reg=00](http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_enterprise.asp?reg=00)).

### Klassifikation der befragten Betriebe

Die Befragten wurden unter anderem um eine Zuordnung ihres Betriebes zu einer Branche und zu einem Sektor sowie um eine Nennung der zentralen betrieblichen Tätigkeiten/Arbeitsprofile gebeten. In Anhang 3 sind diese Selbstbeschreibungen kategorisiert (ähnliche Nennungen wurden zusammengefasst) und einander zugeordnet.

Zur Beschreibung der Stichprobe ordneten wir die Selbstauskünfte der Betriebe ein in fünf Wirtschaftssektoren, die jeweils in mehrere Subkategorien unterteilt sind (vgl. Tab. 2).

Sektoren	Branchen/Binnendifferenzierung der Sektoren
Produktionssektor (n=10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Landwirtschaft</li> <li>▪ Forstwirtschaft</li> <li>▪ Fischerei</li> <li>▪ Bergbau</li> </ul>
Industriesektor (n=24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ verarbeitendes Gewerbe (Raffinerien, Sägewerke, Gießereien)</li> <li>▪ Industriezweige (Maschinenbau, Chemische Industrie)</li> <li>▪ Handwerk (Schmied, Tischler)</li> <li>▪ Energiewirtschaft (Brikettfabrik)</li> <li>▪ Wasser- und Energieversorgung (Wasserwerk, Kraftwerk)</li> </ul>
Dienstleistungssektor (n=67)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Handel</li> <li>▪ Tourismus/Hotel- und Gaststättengewerbe</li> <li>▪ Kreditanstalten</li> <li>▪ Gebietskörperschaften</li> <li>▪ Verkehr/Logistik</li> <li>▪ Nachrichtenübermittlung</li> <li>▪ Versicherungen</li> <li>▪ Wohnvermietung</li> <li>▪ private Haushalte</li> <li>▪ sonst. Unternehmen oder freie Berufe, die Dienstleistungen erbringen</li> <li>▪ Organisationen ohne Erwerbscharakter (eingetragene Vereine, etc.)</li> <li>▪ öffentliche Haushalte (Staat, Gemeinde, Militär etc.)</li> <li>▪ medizinische Dienstleistungen (Ärzte, Apotheker, Psychologen, etc.)</li> </ul>
Informationssektor (n=5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung (Rechtsanwälte, Steuerberater, Heil- und Erziehungsberufe)</li> <li>▪ Informationsdienst (Internetdienste, Bibliotheken)</li> <li>▪ Hochtechnologie (Chipfertigung, Nanotechnologie, Biotechnologie)</li> <li>▪ Kommunikationstechnologie</li> </ul>
Entsorgungssektor (n=3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Müllabfuhr</li> <li>▪ Schrottplätze</li> <li>▪ Kläranlagen</li> <li>▪ Recyclinganlagen</li> </ul>

Tabelle 2: Klassifikation der Wirtschaftssektoren und Branchen in der HABIL-Untersuchung



Die Aufteilung nach Sektoren ist angelehnt an die europäische Klassifikation der Wirtschaftszweige (NACE) (Statistisches Bundesamt 2007 und 2011). Diese Klassifikation wurde 2008 angepasst an die Entwicklungen von Produktionsweise, Arbeitswelt und Berufsbildern. Das betrifft insbesondere die „Informatisierung der Arbeitswelt“, die Tendenz also, dass immer mehr Arbeitnehmer/innen in informationsverarbeitenden Berufen tätig sind. Dieser Anpassung folgen wir hier. Die Kategorie „Informationssektor“ bezieht sich weniger auf computergestütztes Arbeiten, als vielmehr auf informationsverarbeitende Tätigkeiten und die Berufsstruktur (vgl. Dostal 1995). Auch der Entsorgungssektor hat gerade in den letzten Jahren, durch die zunehmende Brisanz von Umwelt-, Ressourcenknappheits- und Nachhaltigkeitsfragen, an Bedeutung gewonnen (vgl. BMU 2011).

## Verteilung der Stichprobe auf die Sektoren

Tabelle 3 zeigt die prozentuale Verteilung des Rücklaufes (N=111) auf die Wirtschaftssektoren. Mit 61,5% kommt der deutlich höchste Anteil aus dem Dienstleistungssektor, 22% aus dem Industrie- und 9,2% aus dem Produktionssektor.

Diese Verteilung entspricht ungefähr derjenigen in der Region Freiburg. Von ca. 200.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten<sup>7</sup> arbeiten hier 0,2% der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft (Primärer Sektor), 18,1% im Produzierenden Gewerbe (Sekundärer Sektor) und 81,7% im Dienstleistungsbereich (Tertiärer Sektor)<sup>8</sup>. Diese Dominanz des Dienstleistungssektors wird durch unsere – abweichend klassifizierte – Stichprobe nicht ganz abgebildet (Abb. 1). Bei Addition der Anteile von Dienstleistungs-, und Informationssektor, was etwa dem in der Freiburger Statistik gemeinten „tertiären“ Bereich entspricht, bleibt es bei zusammen 66,1%. Der „primäre“ Sektor ist in unserer Stichprobe im Produktionssektor aufgehoben, dessen Anteil deutlich höher ist als in Freiburg. Der „sekundäre“ Bereich ist mit 22% (Industriesektor) nur ein wenig größer als in der städtischen Statistik. Unsere Stichprobe weist die angezielte Überrepräsentanz im produzierenden Bereich und einen gewünscht hohen Anteil im Entsorgungsbereich auf.

---

<sup>7</sup> "Wirtschaftsförderung Region Freiburg" URL: <http://www.wrf-freiburg.de> [Stand: 30.3.2012]

<sup>8</sup> <http://www.meinestadt.de/freiburg-im-breisgau/statistik/bereich?Bereich=Wirtschaft+%26+Finanzen> [Stand: 30.3.2012]

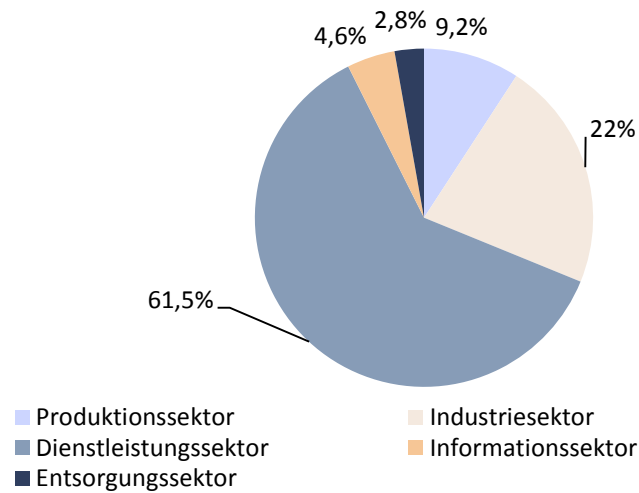


Abb. 1: Wirtschaftssektoren (n=109)

### Größe der Unternehmen (Mitarbeiterzahl)

Zur Bestimmung der Unternehmensgröße wurde die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter erfragt. Personalbeauftragte aus n=103 Betrieben machten dazu Angaben.

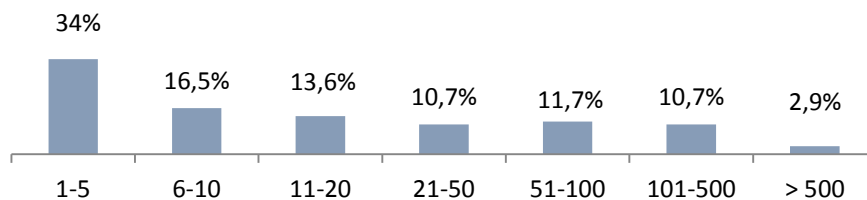


Abb. 2: HABIL: Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb (n=103)

Etwa ein Drittel (34%; n=35) beschäftigt nur jeweils einen bis fünf, noch einmal halb so viele sechs bis zehn Mitarbeiter/innen (Abb. 2). Insgesamt die Hälfte entspricht damit der Größe, die in der amtlichen Statistik als Kleinunternehmen ausgewiesen wird (Tab. 3 fasst die Klassifizierungen zusammen). Wie das statistische Bundesamt<sup>9</sup> berichtet, überwiegen in der Beschäftigungsstruktur Deutschlands, kleinste Unternehmen mit 81,4%. Unsere Größenklassifizierung bildet die amtliche Unterscheidung mittlerer und großer Unternehmen nicht

<sup>9</sup>Vgl. Statistisches Bundesamt : [www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/UnternehmenGewerbeInsolvenzen/KMUMittelstand/Aktuell,templateId=renderPrint.psm1](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/UnternehmenGewerbeInsolvenzen/KMUMittelstand/Aktuell,templateId=renderPrint.psm1) [Stand: 30.3.2012]

trennscharf ab. Doch ist zu sehen dass in unserem Sample prozentual weniger kleinste und mehr große Unternehmen vertreten sind als in der Grundgesamtheit Deutschlands.

Größenklasse	Beschäftigte	Anteil an den Beschäftigten	Anteil an den Unternehmen
Kleinstunternehmen	Bis 9	18,7%	81,4%
Kleine Unternehmen	10 bis 49	21,9%	14,8%
Mittlere Unternehmen	50-249	20,1%	3,1%
Großunternehmen	Über 249	39,3%	0,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt<sup>10</sup>

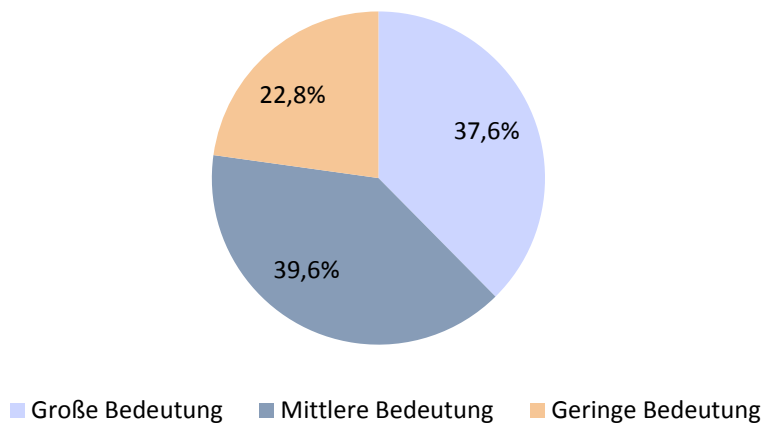
Tab. 3. Amtliche Statistik: Größenklassen von Unternehmen und Anteil an den Beschäftigten in Deutschland

### 3 Bedeutung von Schriftsprachkompetenzen (SSK) für den Betrieb

#### Die „allgemeine Bedeutung“

Von n=101 gültigen Antworten auf eine geschlossene Frage – Tab.6 zeigt die Verteilung der Antworten auf die drei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten – nach der allgemeinen Bedeutung von Schriftsprachkompetenzen (SSK) für das Unternehmen lauten zwei Fünftel (39,6%), dass die SSK eine „mittlere Bedeutung“ hätten. Fast genauso viele Befragte (37,6%) halten SSK von „großer Bedeutung“. Immerhin 22,8% (n=23) geben an, SSK spielten in ihrem Unternehmen eine „geringe Rolle“. Dies bestätigt aus betrieblicher Perspektive die in der LEO-Studie und in der im HABIL-Projekt durchgeführten VHS-Protokollstudie erforschten Befunde, dass es eine Reihe von Berufsfeldern geben muss, in denen Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen bzw. funktionale Analphabeten arbeiten können (und in denen sie prinzipiell ihre Fähigkeiten ausbauen können).

<sup>10</sup>[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/UnternehmenGewerbelnsolvenzen/KMUMittelstand/KMU\\_\\_Begriff,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/UnternehmenGewerbelnsolvenzen/KMUMittelstand/KMU__Begriff,templateId=renderPrint.psml) [Stand: 30.3.2012]



„Welche Bedeutung haben bei Ihnen im Betrieb ganz generell Schriftsprachkompetenzen?“

Abb. 3: Einschätzung zur allgemeinen Wichtigkeit von SSK im Betrieb

### Bedeutung von SSK für verschiedene Tätigkeitsbereiche im Betrieb

Zur Vertiefung erbaten wir von den Personalbeauftragten Anmerkungen zur Bedeutung von SSK. Die hervorgehobenen Begründungen die Wichtigkeit von Lesen und Schreiben fassten wir zur Auswertung zu vier Oberkategorien zusammen (Abb. 4). Schriftsprachkompetenzen sind offenbar für Bürotätigkeiten mit Abstand am wichtigsten. Mehr als die Hälfte der Notizen (N=56 ) bezogen sich auf diesen Bereich. Kundenverkehr wurde von nicht ganz einem Viertel genannt. Seltener genannte Gründe für die Wichtigkeit von SSK (je 3,6%) sind Kenntnisse der rechtlichen Bestimmungen des Betriebes und eine Hochschätzung von Lesen und Schreiben als Wert an sich.

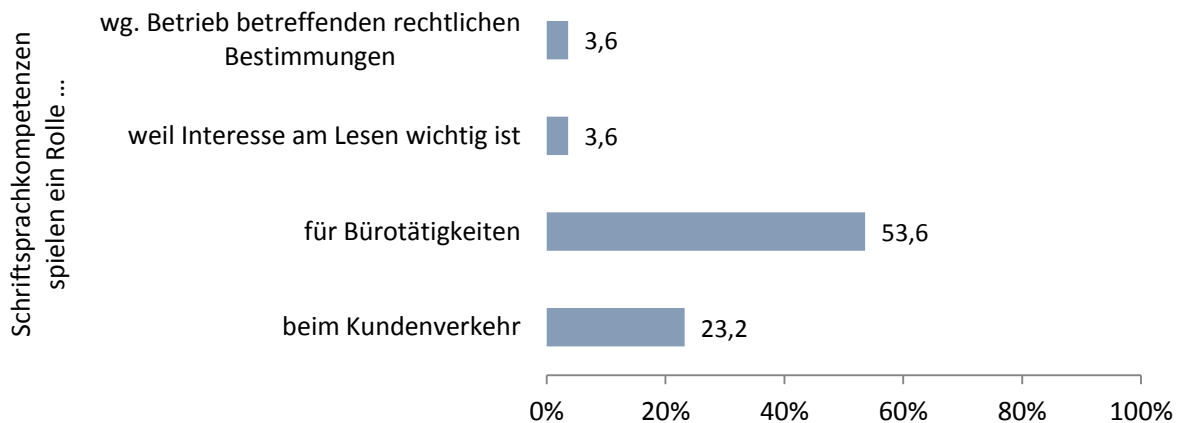


Abb. 4: Anmerkungen zur Bedeutung von Schriftsprachkompetenzen – zusammengefasst in vier häufig genannte Tätigkeitsbereiche (n=56).

Ein Abgleich dieser Nennungen mit der Auflistung der im Sample genannten betrieblichen Tätigkeitsbereiche und Arbeitsprofile in Anhang 3 vermittelt den Eindruck einer recht unterschiedlich hohen Bedeutung von Schriftsprache in den Branchen. Dies gilt umso mehr für Tätigkeitsbereiche, die nach Einschätzung der Befragten „ohne Schriftsprachkompetenzen durchgeführt“ werden können.

### **Tätigkeiten, die ohne SSK durchgeführt werden können**

Um die Arbeitsmöglichkeiten von funktionalen Analphabet/innen zu explorieren – und um diesen Aspekt gegenüber der definatorischen Dysfunktionalitäts-Annahme besonders hervorzuheben – platzierten wir im Fragebogen die Frage nach Tätigkeiten, für die keine Schriftsprachkompetenzen benötigt würden. N=98 Befragte machten hierzu verwertbare Angaben (Tab 4). 16 davon legten sich fest, dass bei ihnen keine Tätigkeit ohne Schriftsprachkompetenz möglich sei. Immerhin zehn sehen gar keine durch das SSK-Problem verursachten Einschränkungen bei der Tätigkeitsaufnahme. Zwei nennen – kontraintuitiv zur Begriffsbedeutung des funktionalen Analphabetismus – Arbeiten mit dem Computer. In 15 Kommentaren werden Differenzierungen vorgenommen, zumeist mit Hinweisen auf die Unterkomplexität der Frage. So wurden Arbeitsmöglichkeiten in bestimmten Tätigkeitsfeldern nur eingeschränkt (markiert mit „evnt.“ oder „ggf.“) gesehen. Auch wurde direkt auf die Bandbreite der schriftsprachlichen Probleme hingewiesen. Die übrigen 55 Eintragungen nennen konkret Bereiche, in denen ohne schriftsprachliche Kompetenzen gearbeitet werden kann. Darunter sind Verweise auf das Niveau der möglichen Arbeiten (z. B. „Helfertätigkeiten“ „Hilfskraftarbeiten“), die z. T. mit der Nennung von Tätigkeiten verbunden sind („einfachste Verpackungsarbeiten“). Wiederum an Arbeitsbeschreibungen gebunden sind auch Verweise auf „praktisches Arbeiten“ bzw. Handarbeit (z. B. „praktische Gartenbauarbeiten“; „Handarbeit im Weinberg“). In einem Fall wird auch auf einen durchaus wertgeschätzten Autodidakten-Status von Bildungsbenachteiligten („Allround-Können im Handwerk“) verwiesen. In den weitaus meisten Fällen werden einfach nur Arbeitsbereiche genannt. Es handelt sich um Bereiche, deren Nennung zu erwarten war, aber die Anzahl der Eintragungen erweckt immerhin nicht den Eindruck, dass es einen eklatanten Mangel an „Nischen“ für funktionale Analphabet/innen gäbe.

„Welche Tätigkeiten können ohne Schriftsprachkompetenzen im Betrieb durchgeführt werden?“		
SSK unbedingt wichtig (n=16)	SSK nicht wichtig (n=10)	EDV (n=2)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Keine“ (13x)</li> <li>▪ „Undenkbar“</li> <li>▪ „Eigentlich keine“</li> <li>▪ „Überall, in allen Bereichen sind gewisse Kenntnisse erforderlich“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Alle“ (8x)</li> <li>▪ „Soweit alles, die Arbeiter sollten einander verstehen können“,</li> <li>▪ „Schriftsprachkompetenzen sind meist nicht erforderlich“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Arbeiten am Computer, Übertragung von Raten“</li> <li>▪ „EDV-Arbeiten“</li> </ul>
Einschränkungen/ Differenzierungen (n=15)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Das hängt vom Grad der fehlenden Kompetenz ab. Es gibt relativ viele Mitarbeiter mit Legasthenie im Unternehmen, aber keine ohne Schriftsprachkompetenzen“</li> <li>▪ „Ggf. Ablage u. je nach dem Telefonate“</li> <li>▪ „Regale auffüllen, Preise müssen gelesen werden können“</li> <li>▪ „Evtl. Fahrtätigkeiten“</li> <li>▪ „U. U. Assistenz“</li> <li>▪ „Bis auf Verwaltungstätigkeiten sind keine großen Kompetenzen in dieser Richtung nötig“</li> <li>▪ „Verkauf, wenn Umgang mit Kasse bekannt“</li> <li>▪ „In Hauswirtschaft spielt es eine geringe Rolle, in Verwaltung und Krankenversorgung eine große“</li> <li>▪ „Produktion, Betriebsunterhalt nur noch bedingt“</li> <li>▪ „Primär nicht so große Bedeutung in der Tätigkeit des Berufs, aber z.B. lesen von Namensbezeichnungen nötig und Aufschriften dazu tätigen“</li> <li>▪ „Evtl. Hilfstätigkeiten im Lager“</li> <li>▪ „Evtl. Überführung d. Verstorbenen, Versorgung + Ankleiden, Organisation + Begleiten v. Trauerfeier + Beerdigung“</li> <li>▪ „Wenige [Tätigkeiten]“</li> <li>▪ „Alle außer Angebote, Lieferscheine + Rechnung“</li> <li>▪ „Alle außer Verwaltung“</li> </ul>		
Tätigkeitsbereiche, in denen SSK nicht notwendig sind (n=55)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Beratung“</li> <li>▪ „Lagerist, (Fachlagerist), eventuell Fahrer“</li> <li>▪ „Küchenhilfe, Service“</li> <li>▪ „Herstellung von Lebensmitteln“</li> <li>▪ „Regale auffüllen“</li> <li>▪ „Verkauf“</li> <li>▪ „Tätigkeiten in der Produktion“</li> <li>▪ „Allround-Können im Handwerk“</li> <li>▪ „reine Hilfstätigkeiten“</li> <li>▪ „Reinigungsarbeiten“</li> <li>▪ „Putzhilfe“</li> <li>▪ „Löten, montieren, stanzen, prüfen, Bedienung von Anlagen“</li> <li>▪ „Löten, stanzen, verbiegen, kühlen...“</li> <li>▪ „Montage, Serienproduktion“</li> <li>▪ „Nur der Verkauf an sich“</li> <li>▪ „Die alltägliche Arbeit auf dem Hof“</li> <li>▪ „Einfachste Verpackungsarbeiten“</li> <li>▪ „Reinigung“</li> <li>▪ „Praktische Tätigkeiten mit Pflanzen“</li> <li>▪ „Hilfsarbeiten“</li> <li>▪ „Reinigungsdienste, einige wenige Hausmeisterdienstleistungen“</li> <li>▪ „Werkstattarbeit, Arbeitsaufträge können auch mündlich übergeben werden“</li> <li>▪ „Putzen“</li> <li>▪ „Reinigungsarbeit“</li> <li>▪ „Lagertätigkeiten, Hol- und Bringdienst, Gewerbeabfallentsorgung“</li> <li>▪ „Einsargungen u. Überführungen und Betreuung“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Bagger- und Radlader fahren“</li> <li>▪ „Vermehrung von Stauden z.B. pikieren, stecken, topfen, Quartierspflege, z.B. jäten, Pflanzen rücken oder abräumen“</li> <li>▪ „Reinigung“</li> <li>▪ „alle praktischen Tätigkeiten“</li> <li>▪ „Aufarbeitung von Möbeln, z.T. Lager + Transport“</li> <li>▪ „Produktion von Topfpflanzen“</li> <li>▪ „Helfertätigkeiten“</li> <li>▪ „Erntetätigkeiten, Arbeiten in den Gewächshäusern, Hol- u. Bringdienste“</li> <li>▪ „Handarbeit im Weinberg“</li> <li>▪ „Abholung der Verstorbenen“</li> <li>▪ „Lagerarbeiten“</li> <li>▪ „Pflanzenarbeiten u. Pflege(Gärtneri)neue Verkaufstätigkeiten(Floristik)“</li> <li>▪ „arbeiten im Weinberg, Tätigkeiten im Lager“</li> <li>▪ „niedrigschwellige u. arbeitstherapeutische Beschäftigungsangebote“</li> <li>▪ „Begleittätigkeit im Fahrdienst“</li> <li>▪ „Fahren, Silikonprodukte herstellen, Hausmeisterstätigkeiten“</li> <li>▪ „Service, Housekeeping, Technik, Küche“</li> <li>▪ „Handwerkliche Tätigkeiten“</li> <li>▪ „Reinigung, Außendienst“</li> <li>▪ „Unterhaltsreinigung“</li> <li>▪ „Reparbeiten“</li> <li>▪ „mechanische, elektromechanische Montagearbeiten“</li> <li>▪ „Hilfsarbeiten, ausführende, keine verantwortlichen Tätigkeiten“</li> <li>▪ „Müllwerker, Straßenreiniger, Lagerarbeiter“</li> <li>▪ „Pflanzenpflege, Raumpflege, Transport“</li> <li>▪ „Anzucht von Pflanzen“</li> <li>▪ „praktische Gartenbauarbeiten“</li> <li>▪ „Garten und Grabpflege“</li> <li>▪ „Sargträger auf dem Friedhof“</li> </ul>	

Tab. 4: Als für Mitarbeiter ohne Schriftsprachkompetenzen geeignet gehaltene Arbeitsfelder

## 4 Umgang mit funktionalen Analphabeten im Betrieb

### Bildungsarme Menschen im Betrieb

Von 111 Befragten machten 47 Angaben zu der Frage, ob ihnen, und wenn ja wie viele, Mitarbeiter/innen in ihrem Betrieb bekannt seien, die nur über geringe schriftsprachliche Kompetenzen verfügen. Von diesen geben über zwei Drittel (32 bzw. 68,1%) an, dass ihnen mindestens eine Person im Betrieb mit solchen Problemen bekannt sei, 12 (25,5%) kennen keine solche Person und 3 (6,4%) wissen es nicht (Abb. 9).

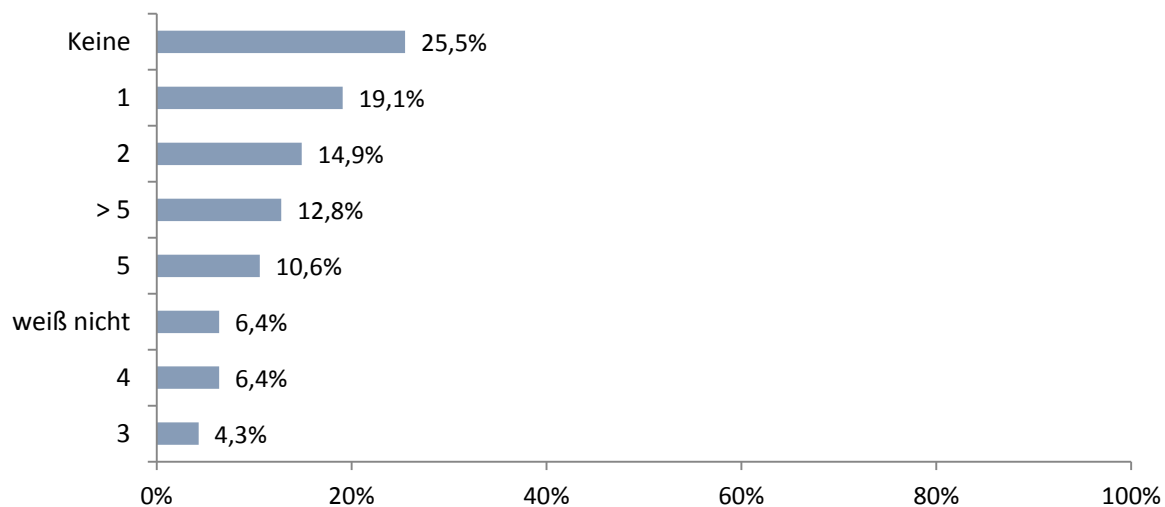


Abb. 5: Anzahl der im Betrieb bekannten Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen (n=47/gültige Prozente)

Dass zu diesem Item nur 47 gültige Antworten vorliegen wirft die Frage auf, ob die anderen 64 Befragten nicht in erster Linie deshalb keine Angaben machten, weil sie keine Menschen mit schriftsprachlichen Problemen in ihrem Betrieb kennen und daher die Frage als für sich nicht zutreffend erachteten. Letztendlich muss dies offen bleiben und an anderer Stelle mit der Fragestellung experimentiert werden. Wir dürfen aus dem Verlauf der Befragung einen Effekt der Fragestellung ableiten. Zunächst lautete das Item im Fragebogen folgendermaßen:

*„Sind Ihnen im Betrieb Menschen ohne (deutsche) Schriftsprachkompetenzen bzw. ohne Hauptschulabschluss/mit Förderschulabschluss bekannt?“*

Im Rücklauf einer ersten Befragungswelle gab ein Viertel an, dies sei nicht bekannt, 5,7%, dass sie es nicht wüssten und fast die Hälfte machte keine Angabe. Um den Anteil der gültigen Antworten zu

erhöhen, modifizierten wir die Fragestellung zu einer vermeintlich eindeutigeren Fassung, die auf den Aspekt der Kompetenzarmut reduziert ist und den Schulabschluss ausspart:

*„Sind Ihnen im Betrieb Menschen ohne bzw. mit sehr geringen (deutschen) Schriftsprachkompetenzen bekannt?“*

Der gewünschte Effekt stellte sich nicht ein. Das Gegenteil war der Fall: Die Angaben „keine“ und „weiß nicht“ kamen nicht mehr vor, dafür blieben nun über zwei Drittel ohne Angabe (Vgl. Tab. 5). Möglicherweise hatte die ursprüngliche – kompliziertere – Formulierung die Aufmerksamkeit der Befragten stärker gebunden und so differenziertere Antworten provoziert. Dann hätten wir uns dieses Effekts durch die Umstellung im Instrument beraubt. In jedem Fall dürfen wir einen Effekt der Fragestellung vermuten, und werden dem an anderer Stelle mit weiteren Versuchen und in Expertengesprächen nachgehen. Es ist zu vermuten, dass von denjenigen, die keine Angabe machten, zumindest einige nichts von betroffenen Mitarbeiter/innen wissen, und dass anderen wiederum die Fragestellung zu unklar war, um sich ohne weiteres fest zu legen.

Häufigkeit	Prozent	Antworten	Prozent	Häufigkeit
„Im Betrieb Menschen ohne (deutsche) Schriftsprachkompetenzen bzw. ohne Hauptschulabschluss/mit Förderschulabschluss bekannt?“		„Im Betrieb Menschen ohne bzw. mit sehr geringen (deutschen) Schriftsprachkompetenzen bekannt?“		
6	11,3	1	5,2	3
3	5,7	2	6,9	4
		3	3,4	2
		4	5,2	3
3	5,7	5	3,4	2
1	1,9	> 5	8,6	5
12	22,6	Keine		-
3	5,7	weiß nicht		-
28	52,8	Gesamt	32,8	19
25	47,2	Fehlend/k. A.	67,2	39
53	100,0	Gesamt	100,0	58

Tab. 5: Antworten auf zwei Versionen der Frage nach im Betrieb bekannten bildungsarmen Personen



Bei all dem ist festzuhalten, dass 47 der Befragten – auch bei unglücklich formulierter Frage – spontan eine Zahl von in ihrem Betrieb von Bildungsarmut betroffenen Menschen einfällt. Auf eine offene Frage nach den Bereichen,<sup>11</sup> in denen die Betroffenen arbeiten, werden wiederum unterschiedliche „einfache Beschäftigungen“ angegeben, wie z. B. Lagerarbeiten, Reinigungskräfte, Verkauf, Hausmeister, Hilfsarbeiten in Küche, Gartenbau, Außenbetrieb oder Müllabfuhr. Es entsteht insgesamt ein ähnliches Bild wie in der genannten Studie von Bindl et al. (2011).

Anzunehmen, funktionale Analphabeten könnten gar nicht in der Lage sein, am gesellschaftlichen Leben bzw. Erwerbsleben teilzuhaben, erweist sich dabei wiederum – vorsichtig formuliert – als unterkomplex. Die Personalbeauftragten haben die Thematik auf ihrer Agenda, sie haben längst einige Mitarbeiter/innen als „funktionale Analphabeten“ identifiziert, und sie beschäftigen diese weiterhin.

*Wir sehen hier Anhaltspunkte für eine starke These: Möglicherweise lassen sich die Voraussetzungen zur Teilhabe an der Arbeitswelt gar nicht in Alpha-Levels messen und nicht durch Festlegung eines gesellschaftlichen oder branchenspezifisch kritischen Levels operationalisieren. Dies kann insofern gelten, als über betriebliche Funktionalität von Kompetenzen in der betrieblichen Praxis entschieden wird. Der Zusammenhang zwischen schriftsprachlicher Kompetenz und Teilhabeoption wäre mithin entlang von Wahrscheinlichkeitsaussagen und differenziert nach unterschiedlichen zentralen Selektionskriterien zu definieren. Dies bedürfte eines starken grundlagentheoretischen und empirischen Fundaments.*

---

<sup>11</sup> Es handelt sich hierbei um eine offen gestellte Frage mit einer anschließenden inhaltsanalytischen Kodierung, weshalb auf eine Darstellung aller genauen Nennungen verzichtet wird.

### Handlungsoptionen der Betriebe gegenüber funktionalen Analphabeten

Bei der Frage, was sie tun würden, wenn ihnen eine Mitarbeiter/in mit geringen Schriftsprachkompetenzen auffallen würde, geben die meisten Personalbeauftragten an, dem Betreffenden Hilfsangebote und Kurse zu vermitteln (43,6%). Eigene Hilfestellungen würden 16,4% der Befragten bieten und lediglich 7,3% würde die entsprechende Person entlassen. 27,3% würden SSK-Probleme sozusagen ergebnisoffen thematisieren, und 5,5% wissen nicht, was sie in einer solchen Situation täten (Abb.6).

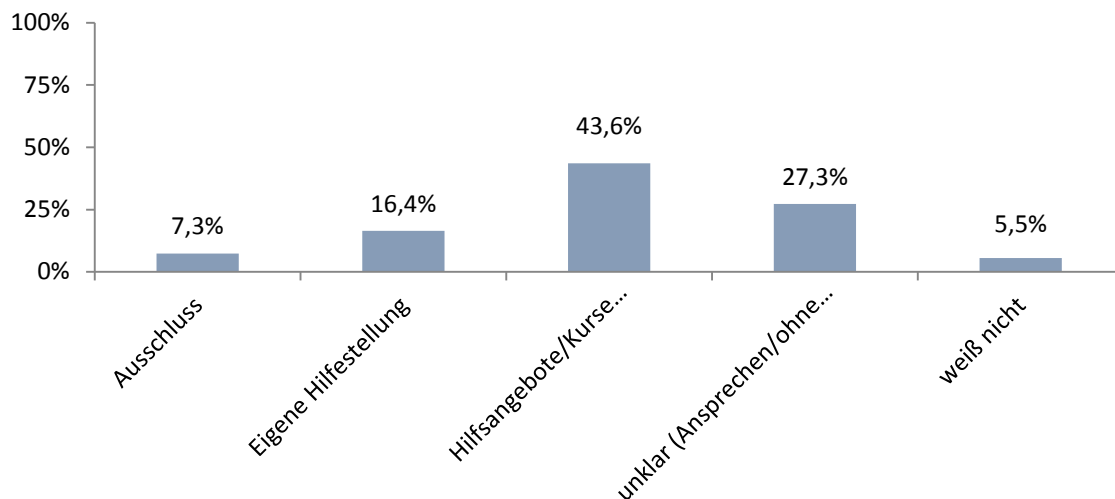


Abb. 6: Möglichkeiten der Handlung bei Mitarbeitern mit geringen SSK (n=55)

Tabelle 11 veranschaulicht den – geringen – Zusammenhang zwischen der SSK im betrieblichen Alltag zugeschriebenen Bedeutung mit wahrscheinlichen/hypothetischen Reaktionen gegenüber Menschen, deren geringe SSK im Arbeitsalltag auffällig wurden. Wir sehen, bei aller gebotenen Vorsicht bezüglich der Aussagekraft aufgrund der geringen Fallzahl unserer explorativen Studie, einen entscheidenden Befund: Aus 60% der (n=55) verwertbaren Aussagen geht hervor, dass auf die „Entdeckung“ keine Entlassung folgt, sondern Hilfestellung gegeben oder in Hilfsangebote vermittelt wird. Ein Drittel der Respondent/innen ist sich über das eigene bzw. betriebliche Handeln im genannten Fall nicht im Klaren, abgesehen davon, dass die meisten ein sichtbares Lese-Schreibproblem ansprechen würden.

## Zeige mir, wie du schreibst

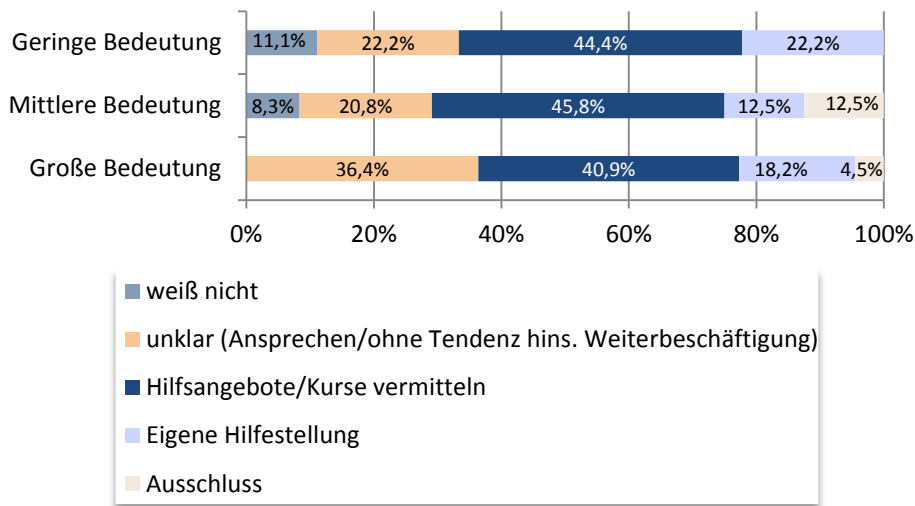


Abb. 7: Verhalten ggü. Mitarbeitern mit geringen SSK bei unterschiedlich eingeschätzter Bedeutung von SSK (n=55)

Das Ausmaß der entgegenkommenden Haltung variiert nur sehr wenig und nicht signifikant zwischen Unternehmen mit großer, mittlerer, oder geringer Bedeutung von SSK (s. Abb. 7). Die nahe liegende Annahme, wo SSK eine große Rolle spielt, würde auf einen Mangel an SSK öfter exkludierend reagiert, bestätigt unsere Befragung nicht. Es gibt offenbar allgemein viel – unterstützenswertes – Wohlwollen gegenüber Mitarbeiter/innen.

Nachhilfe- und Schulungsmaßnahmen speziell für Betriebsangehörige		
Gültig	Häufigkeit	Prozent
Ja	14	12.6
Nein	57	51.4
k. A.	40	36.0
Gesamt	111	100.0

Tab. 6: Angebote an Betriebsangehörige

Daran gemessen sind speziell für Betriebsangehörige vorgehaltene (interne) oder vorgesehene (externe) Nachhilfe- und Schulungsmaßnahmen im SSK-Bereich eher selten. Nur 14% der Befragten geben an, entsprechende Angebote zu haben (Tab. 6). So sind viele darauf angewiesen, im Bedarfsfall neue Wege zu eröffnen.

**Aus den Kommentaren der Personalbeauftragten zur Thematik der Einstellung und Weiterbeschäftigung bei geringen schriftsprachlicher Kompetenzen (in Klammern die angegebene Branche):**

- „Der ‚Ausfüller‘ wäre wohl bei einer Schriftprobenuntersuchung noch heute arbeitslos“ (Wohlfahrtspflege)
- „Wichtig für eine Ausbildung sind Motivation und soziale Kompetenzen. Liegt eine LRS vor, kann durch Nachhilfe, viel Fleiß u. mit dem Faktor Zeit viel kompensiert werden. Azubi im praktischen Bereich gut u. sozial engagiert, gibt es auf lange Sicht keine Nachteile“ (Gartenbau)
- „Wir geben jedem eine Chance. Erst nach individueller Förderung kann festgestellt werden, ob eine Ausbildung erfolgreich sein kann“ (Gartenbau) „Putzhilfe ist Legasthenikerin, Ihre Vorgängerin war Analphabetin; Schwierigkeiten beim Einsortieren nach Buchstaben! Nur mit Hilfe!“ (Apotheke)
- „Menschliche Stärken wie z. B. Rhetorik, Freundlichkeit, Kollegialität“ (Möbelhandel)
- „Ausnahme! Ausschließlich soziale Aspekte“ (Wohlfahrtspflege)

Natürlich stellt sich hier die Frage nach Effekten sozialer Erwünschtheit. Immerhin ist das Thema des funktionalen Analphabetismus nicht zuletzt durch das stetige Engagement des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung Münster (BVAG) und die umfangreichen BMBF-geförderten Forschungen in der breiteren wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Diskussion seit einigen Jahren verankert. Gegen starke Erwünschtheitseffekte spricht, dass erstens bei der Auswertung Anonymität zugesichert wurde, zweitens kein face-to-face-Interview durchgeführt wurde und drittens die Fragetechnik an dieser Stelle eine offene war. Darüber hinaus ist betriebliches Entgegenkommen ggü. Menschen mit sehr geringen SSK in einer auf Leistung und Effizienz ausgerichteten Arbeitswelt selbst legitimationsbedürftig. Aus diesen Gründen ordnen wir die Ergebnisse erst einmal nicht als Resultate sozialer Erwünschtheit ein, sondern als Ausdruck einer Einstellung, der zufolge Zeit und Mühe für Weiterbildung – und die Weiterbeschäftigung der „eigenen“ Leute – sich lohnen.

## Warum dürfen Personen mit erkannten schriftsprachlichen Problemen im Betrieb bleiben? Und warum werden sie überhaupt eingestellt?

Neben der Quantifizierung der Hilfs- und Integrationsbereitschaft in kleinen und mittleren Unternehmen interessieren uns die Gründe, die Personalverantwortliche ggf. dafür angeben, dass sie den Verbleib Betroffener im Betrieb zu ermöglichen suchen. Diese Gründe wurden wiederum offen erfragt und später codiert. Viele der 56 Antworten ließen sich leicht zusammenfassen unter den 6 in Tabelle 7 aufgeführten Kategorien. Einige wenige Antworten waren nicht ganz eindeutig einzuordnen. Diese haben wir wie „Mehrfachantworten“ zwei oder drei Kategorien zugeordnet. Aus diesem Grund ist die Gesamtzahl der kategorisierten Antworten größer als 56 und ergeben die Prozentualen Anteile zusammen über hundert Prozent.

FA verbleiben im Betrieb, weil...	Häufigkeit	Gült. Prozente
...sie ihr Handwerk verstehen	19	32,8 %
...andere Kompetenzen vorhanden sind	18	32,1 %
...Sekundärtugenden wichtiger sind	13	23,2 %
...eine persönliche Bindung an den Betrieb besteht	5	8,9 %
...SSK verbessert werden können	3	5,4 %
...Lesen und Schreiben im Betrieb unwichtig sind	5	8,9 %

Tab 7.: Gründe für eine Ermöglichung des Verbleibs von Menschen mit geringen SSK im Betrieb – codierte Antwortkategorien/ Häufigkeiten und Anteile unter n=56 Antworten

*Der wichtigste Befund an dieser Stelle ist, dass die Frage nach Gründen, Personen im Betrieb zu halten, die in der Erwachsenenbildung als funktionale Analphabet/innen bezeichnet würden, viele und plausible Antworten hervorbringt. Dies mag banal erscheinen, aber: Untersuchungen zu Erwerbschancen sogenannter bildungsferner Jugendlicher oder funktionaler Analphabet/innen ist insgesamt eine Tendenz eigen, zum einen Beschäftigungsbarrieren ausfindig zu machen und zum anderen zu belegen, dass die ‚Betroffenen‘ keine gleichberechtigte Teilhabe erlangen und, wenn überhaupt, nur in Nischen sogenannter Einfacharbeitsplätze Beschäftigung finden. Unabhängig davon, wie vielen Forschungsarbeiten mit dieser sehr pauschalen Beschreibung des Forschungsfeldes Unrecht getan ist, und unabhängig davon, wie weit die Teilhabechancen tatsächlich vergleichsweise limitiert sind (das streiten wir gar nicht ab) – entscheidend ist hier der Hinweis, dass mit Anlage und Fragekonzept einer Untersuchung Entscheidungen darüber gefällt werden, inwieweit ein Defizitblick auf bildungsbenachteiligte Menschen bestätigt bzw. dessen Illustration angestrebt wird. Wir wollten mit unserer explorativen Studie darauf achten, vor allem herauszuarbeiten, was für die Beschäftigung von Menschen mit dem Wettbewerbsnachteil Bildungsarmut spricht – oder zumindest sprechen kann.*

Auf die Frage, *warum Menschen mit geringen SSK überhaupt eingestellt werden*, wurden Antworten, gegeben, die den Kontext der Beschäftigungschancen bildungsbenachteiligter Menschen weit über verfügbare personale Kompetenzen hinaus eröffnen: Genau wie bei der vorherigen Frage auch wird vermehrt auf oft körperlich schwere und gering entlohnte Arbeit hingewiesen, die andere Kompetenzen als SSK und insbesondere hohe Leistungsbereitschaft (Sekundärtugenden) erfordern. Bei der Einstellung sei z. B. entscheidend, dass gut qualifizierte Arbeitnehmer/innen zu solcher Arbeit nicht bereit seien, bzw. dass die vom Arbeitsamt für solche Arbeit geschickten Personen nun einmal solche mit geringen SSK seien, und dass die Entscheidung für deren Einstellung ein Kostenfaktor sei.

Hier ist deutlich eine Öffnung des Themas zu Selektionsmechanismen angelegt, die weder in der Beschreibung von Kompetenzleveln aufgehen, noch mit individueller Lese- und Schreibförderung zu umgehen sind. Wir beschreiben an anderer Stelle ausführlich die – zum großen Teil ja durchaus bekannten – strukturellen Effekte herkunftsabhängiger Selektion die die von Bildungsarmut Betroffenen von Kindheit an weit hinter den Grenzen durchschnittlicher Wettbewerbschancen zurücklassen, die einen legitimen Bildungshabitus, mindestens einen guten Realschulabschluss und gute Kontakte zur Bedingung haben.

#### **Aus den von Personalbeauftragten genannten Begründungen der Beschäftigung von Personen mit geringen schriftsprachlicher Kompetenzen**

- „Geringere Lohnkosten“
- „Sie werden uns vom Jobcenter zugewiesen“
- „Kräftiger, gesunder, williger Arbeiter“
- „Ansonsten macht keiner diese Arbeit“
- „Körperliche Eignung“
- „Preisdruck in unserer Branche“
- „Es geht um körperliche Arbeit“
- „Williger Mitarbeiter, macht fast alles“
- „Qualifizierte Arbeiter brauchen sich ihr Lebensunterhalt nicht mit schwerer Arbeit verdienen“

## 5 Im Betrieb erforderliche Kompetenzen

Unsere Befragung ist darauf angelegt, den Fokus auf funktionalen Analphabetismus auch einmal aufzubrechen und die Fragen nach Erwerbsarbeit mit geringen SSK einzubetten in den Gesamtkontext der unternehmerischer Selektions- und Integrationspraxen. Darum wurde u. a. nach für den Betrieb ganz grundsätzlich wichtigen Kompetenzen gefragt. Die Frage, worauf bei Mitarbeitern besonders Wert gelegt wird, wurde offen formuliert, im Nachhinein inhaltsanalytisch ausgewertet und kategorisiert. So wurde gewährleistet, dass die Personalbeauftragten notierten, was ihnen spontan einfiel, und ihr Meinungsbild nicht durch eine Vorauswahl von Antworten, die womöglich alle als irgendwie zutreffend betrachtet werden,<sup>12</sup> verzerrt und damit Varianz in den Antworten unterbunden würde. Die 86 Eintragungen wurden von uns zu 13 Kategorien zusammengefasst (Abb. 8).

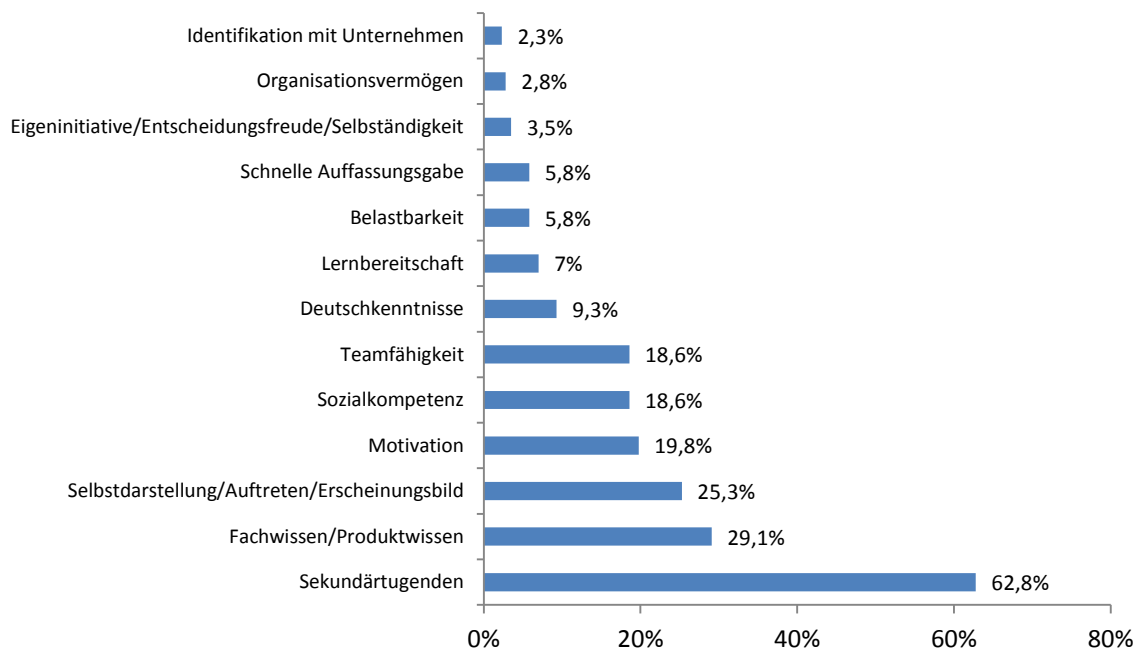


Abb. 8: „Auf welche Kompetenzen der Mitarbeiter wird bei Ihnen im Betrieb besonders Wert gelegt? Was zählt am Meisten?“ – Kategorisierung von (n=86) Antworten und ihre Verteilung

<sup>12</sup> Diese Technik wählten etwa Klein/Schöpfer-Grabe (2011) und riskierten damit, dass die Respondent/innen mehr oder weniger alle vorgeschlagenen Kompetenzen im vorformulierten seitenlangen Kompetenzkatalog als besonders wichtig erachten.

Insgesamt wurde weniger auf Fach- oder Produktwissen und mehr auf die Wichtigkeit von Sekundärtugenden<sup>13</sup> hingewiesen (62,8%). Relativ selten werden Deutschkenntnisse genannt (9,3%). Wir nehmen an, dass diese von vielen Personalbeauftragten als selbstverständlich vorausgesetzt werden, dass sie aber auch in ihrer Bedeutung hinter Sekundärtugenden und Fachwissen zurück stehen. Wir finden Hinweise darauf, dass SSK bei vorhandener Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft (und komplementären arbeitsplatzbezogenen Anforderungen und Einkommenschancen) in bestimmten Arbeitsbereichen eher zweitrangig sind, und dass die Vorstellung einer *überall gleichermaßen gestiegenen Bedeutung von SSK für alle Arbeitsprozesse* eine Überverallgemeinerung ist. In ihren Interviews mit Betriebsleitern, kommen auch Bindl et al. (2011) zu einem solchen Resultat. Ein Interviewter aus der Garten- und Landschaftsbranche gibt z. B. an, es sei egal, ob jemand einen Förderschulabschluss hat, „wichtig sei, dass man im Lebenslauf eine gewisse Stetigkeit erkenne. [...] Schließlich seien ihm Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit wichtig.“ (ebenda: 255).

---

<sup>13</sup> Unter Sekundärtugenden subsumieren wir hier Fleiß, Pünktlichkeit, Sauberkeit, Freundlichkeit, Aufrichtigkeit/Ehrlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Kommunikation, Hilfsbereitschaft und Zuverlässigkeit.



## 6 Vom Blick in die eigene Belegschaft zum Blick auf anonyme Schriftproben

In diesem Kapitel wird die Beurteilung von Schreibproben durch die Personalbeauftragten beschrieben. Dies bedeutet einen Perspektivenwechsel: Die bis hierher beantworteten Fragen zielten auf die Bewertung von ggf. sichtbarer schriftsprachlicher Defizite bei Angehörigen der eigenen Belegschaft und den Umgang mit mehr oder weniger vertrauten eigenen Mitarbeiter/innen. Dagegen geht die Vorlage von Schriftproben ohne jegliche Information zu den jeweils schreibenden Schüler/innen – weder Herkunft oder Geschlecht, noch Schulform, Noten oder Fehlerquotient wurden genannt – geht an die Frage der Beschäftigungsfähigkeit bei schlechten SSK auf eine sehr abstrakte Weise heran. Die Befragten müssen sich darauf konzentrieren, was sie in ein Schriftbild hinein interpretieren (wollen) bzw. wie viel Differenzierung zwischen den zwölf Schriftproben sie sich eigentlich zumuten möchten. Die Aufgabe, die Proben in eine Reihenfolge zu bringen, wurde nicht von allen vollständig gelöst. Einige begnügten sich mehr oder weniger damit, eine Rangfolge der ihrer Meinung nach besten Schriftproben zu erstellen und die anderen als im Grunde ununterscheidbar schlecht zu betrachten. Mit welchen Schriftproben spontan die Option einer Einladung zum persönlichen Gespräch, und mit welchen das Zutrauen von Ausbildungsfähigkeit verbunden wird, variiert durchaus. Möglicherweise schwankt die Motivation hier zwischen dem Impuls, die Bewerber/innen mit einem Blick vorzusortieren und der Illustration allgemeiner Einstellungen zur Ausbildungstauglichkeit und Einstellungsbereitschaft.

### Welche Rolle spielen sichtbare Lese- und Schreibkompetenzen bei der Mitarbeiterauswahl?

Am Übergang zwischen dem ersten Befragungsteil und der Schriftprobenbegutachtung fragten wir einen Teil der Personalbeauftragten, ob bei der Auswahl von Auszubildenden, von Praktikant/innen und Mitarbeiter/innen besonderer Wert auf Schriftsprachkompetenzen gelegt und dem ggf. durch den Vergleich von Schriftbildern oder durch Tests Rechnung getragen wird. Die meisten gaben dazu an, dies nicht zu tun (Abb. 9).

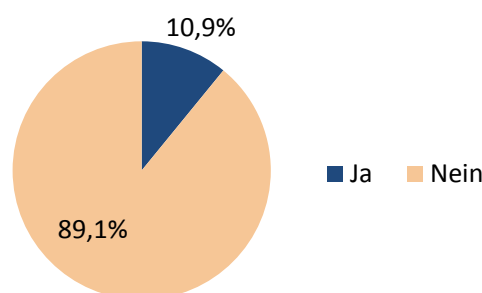
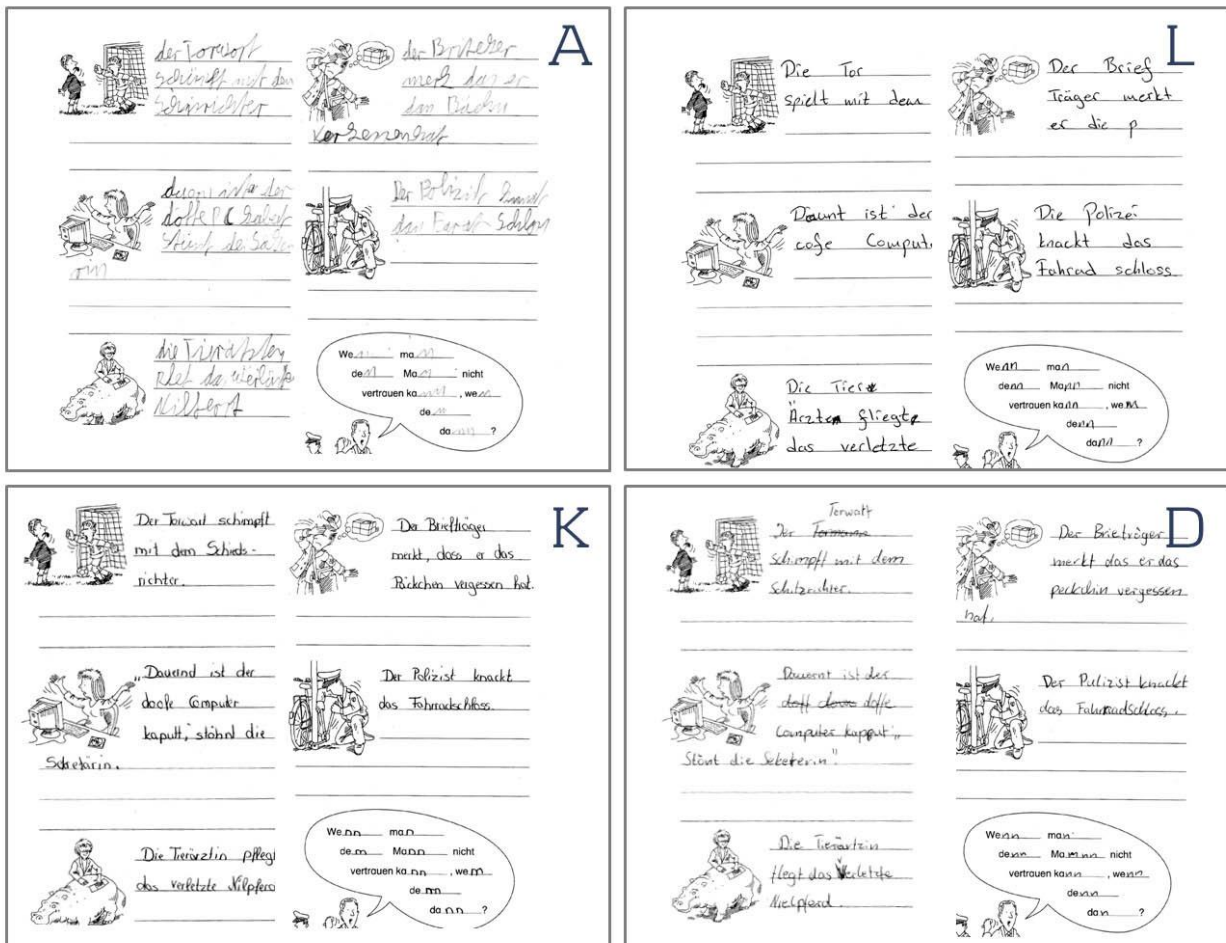


Abb. 9: „Legen Sie bei der Einstellung von Auszubildenden/Praktikanten/Mitarbeitern besonderen Wert auf Schriftkompetenzen? Vergleichen Sie z. B. Schriftbilder oder lassen Sie entsprechende Tests durchführen? (n=46)

Schriftbilder bildungsbenachteiligter Schülerinnen und Schüler



A: Kein Migrationshintergrund, höchster Fehlerquotient (geringste Graphemtrefferzahl in der Auswahl)

L: Migrationshintergrund, unvollständig, nicht mit den richtigen Wörtern ausgefüllter Test

K: Kein Migrationshintergrund, höchste Graphemtrefferzahl in der Auswahl

D: Kein Migrationshintergrund, schlecht beurteilt durch Personalbeauftragte bei mittlerem Fehlerquotienten

Abb. 10: Vier der zwölf vorgelegten Schriftproben

Im zweiten Teil des Erhebungsinstruments werden die Personalbeauftragten gebeten, zwölf Schriftproben von Haupt- und Förderschülerinnen und -schülern der 9. und 10. Jahrgangsstufe zu beurteilen. Die Schriftproben sind Ergebnisse eines diktierten Rechtschreibkompetenztests, der Hamburger Schreibprobe (HSP) (May 2002), die mit einer für das Projekt HABIL zentralen repräsentativen Klassenzimmerbefragung gewonnen wurden (Drucks et al. 2009; Drucks 2011)<sup>14</sup>. Die

<sup>14</sup> Forschungsberichte zum Einsatz der Hamburger Schreibprobe im Projekt HABIL liegt vor unter: <http://www.uni-due.de/biwi/bauer/ag-sofo-downloads.shtml>

ausgewählten vier der zwölf Schreibproben in Abbildung 10 deutet die Bandbreite des Anschauungsmaterials an.

Recht offensichtlich sind Varianzen hinsichtlich Schönschrift und Vollständigkeit des Diktats. Die Fehlerzahl kann dagegen nur ungefähr erahnt werden. Ob Schrift von Mädchen oder Jungen, von deutschen oder ausländischen Kindern vorliegt, ist auf den ersten Blick kaum zu bestimmen. Die Befragten bewerten mithin allein das „Schriftbild“.

Da wir über Angaben zur Person der Schüler/innen verfügen, konnten wir aus etwa 2000 Fällen in einem Dreischritt-Verfahren ein Set nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Graphemtreffern jeweils gleichgewichtig ausgewählter Beispiele zusammen zu stellen. Als Kriterium für einen Migrationshintergrund gilt hier, dass in der Familie der/des Schülerin/ers (ggf. zusätzlich) eine andere Sprache als Deutsch gesprochen wird (Tab. 8). Elf der zwölf Schüler/innen, deren Schreibproben ausgewählt wurden, sind in Deutschland geboren. Zum Verständnis der „Graphemtreffer“ genügt es hier, die Trefferzahl als positiven Ausdruck (Kompetenzwert) des Fehlerquotienten zu verstehen: Je weniger Fehler (Einschränkung: nicht alle Fehlerarten sind erfasst) pro geschriebener Texteinheit<sup>15</sup>, desto höher die Anzahl korrekt platzierter Grapheme. Die Graphemtrefferwerte (im Test sind maximal 339 Treffer möglich) wurden für die Auswahl klassifiziert. Vier Proben sind von Hauptschüler/innen.

Auswahl der Schriftproben												
Geschlecht	Weiblich						männlich					
Migrationshintergrund*	ja			nein			ja			nein		
Graphemtreffer (klassiert)	>330	300-330	≤300	>330	300-330	≤300	>330	300-330	≤300	>330	300-330	≤300
Kennbuchstabe	J	E	L	K	D	B	G	H	C	F	I	A
*Kriterium für Migrationshintergrund: Zu Hause wird eine andere Sprache als Deutsch gesprochen												

Tab. 8: Auswahl der vorgelegten Schriftproben (Rechtschreibtest-Ergebnisse)

<sup>15</sup> Zum kompetenzorientierten Auswertungskonzept der Hamburger Schreibprobe siehe May (2002), zur Interpretation für das Projekt HABIL siehe Drucks (2011).

## Die Befragung

Den ausgewählten Schriftproben wurden Kennbuchstaben zugewiesen, und zwar so, dass die Buchstabenfolge keine Rückschlüsse auf die Auswahlmerkmale zulässt. Die Personalbeauftragten bekamen die Schriftproben mit Kennbuchstaben vorgelegt mit dem Hinweis, dass es sich um Proben aus Abschlussklassen von Haupt- und Förderschulen handelt. Nicht beigefügt wurden Informationen zu Person und Kompetenzen der Schüler/innen, wie sie in Tabelle 9 aufgelistet sind.

Die vorgelegten Schreibproben: Daten der Schüler/innen						
Kennbuchstabe	Geschlecht	Schulform	Geboren in	Sprachen zu Hause	Graphemtreffer	Klassenstufe
<b>A</b>	Junge	Förder (FS)	Deutschland	Deutsch	228	9
<b>B</b>	Mädchen	Förder (FS)	Deutschland	Deutsch	250	9
<b>C</b>	Junge	Förder (FS)	Deutschland	Deutsch/Türkisch	292	10
<b>D</b>	Mädchen	Förder (FS)	Deutschland	Deutsch	315	9
<b>E</b>	Mädchen	Förder (FS)	Deutschland	Deutsch/Italienisch	312	9
<b>F</b>	Junge	Förder (FS)	Deutschland	Deutsch	332	10
<b>G</b>	Junge	Haupt (HS)	Deutschland	Serbisch/Kroatisch	331	10
<b>H</b>	Junge	Förder (FS)	Deutschland	Kurdisch	313	10
<b>I</b>	Junge	Haupt (HS)	Deutschland	Deutsch	310	10
<b>J</b>	Mädchen	Haupt (HS)	Deutschland	Deutsch/Türkisch/ Kurdisch	331	9
<b>K</b>	Mädchen	Haupt (HS)	Deutschland	Deutsch	336	10
<b>L</b>	Mädchen	Haupt (HS)	Türkei	Türkisch/Kurdisch	236	10

Tab. 9: Schülerdaten zu den vorgelegten Schriftproben

Die Befragten wurden gebeten, anzukreuzen, welche Schüler/innen sie nach Ansicht der Schreibproben möglicherweise zu einem Bewerbungsgespräch einladen würden, und welche Schüler/innen sie auf diesen einen Blick den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung grundsätzlich zutrauen würden. Schließlich wurde die Anordnung der Kennbuchstaben in einer persönlichen Schriftproben-Rangfolge erbeten, wobei keinerlei Kriterien (denkbar wären z. B. „Schönschrift“, sichtbare Rechtschreibfehler oder Wortauslassungen) vorgegeben wurden. Mit diesem Vorgehen wollten wir die Möglichkeit eröffnen, den Blick von Entscheidungsträgern für das Wesentliche am Schreiben bzw. für die „als

selbstverständlich vorausgesetzten“ Schriftkompetenzen, deren Verfügbarkeit im Sinne der deutschen Definition für Funktionalen Analphabetismus die notwendige Voraussetzung für eine Teilnahme am Ausbildungsmarkt ist. Informationen zu Geschlecht, Schulform oder Migrationsstatus wurden auch vorenthalten, um keine Anhaltspunkte zur Aktivierung von Ressentiments und/oder Erwünschtheitseffekten im Zusammenhang mit ungleichheitssensiblen Differenzlinien zu geben. Beobachtungsgabe, Erfahrungswissen und Emotionalität mussten sich so ganz auf die Mindestanforderungen im Bereich der Schriftproduktion konzentrieren.

### Ergebnisse im Überblick

In Tabelle 10 sind die Ergebnisse der Auszählung zusammengefasst. Die begutachteten Fälle sind von links nach rechts in absteigender Reihenfolge der Bewertung aufgelistet. Ein Lesebeispiel: Nach Ansicht der Schriftprobe „K“ einer in Deutschland geborenen Hauptschülerin, die in Klasse 10 336 von 339 möglichen Graphemtreffern erzielte, gaben 100 von 109 Personalverantwortlichen an, eine Einladung zum Gespräch sei vorstellbar, noch eine positive Nennung gab es bei der Frage nach der Ausbildungsfähigkeit. Aus 90 vollständig ausgefüllten Rangfolgen ergab sich für die Schriftprobe „K“ der durchschnittliche Rangfolgenplatz 2,0. Damit liegt sie in allen drei Wertungen weit vorne. Ganz rechts steht die am schlechtesten bewertete Schriftprobe „B“, geschrieben von einer Förderschülerin ohne Migrationshintergrund in der Klasse 9. Ihr Test ist mit 250 Graphemtreffern sehr fehlerhaft, was der Schreibprobe scheinbar anzusehen ist: Ganze acht Befragte vermuten hier Ausbildungsfähigkeit, und gar nur zwei sähen einen Sinn in einem persönlichen Gespräch.

Kennung	K	G	J	F	E	I	H	D	L	C	A	B
Geschlecht	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♂	♀	♀	♂	♂	♀
Schulform	HS	HS	HS	FS	FS	HS	FS	FS	FS	FS	FS	FS
Schuljahrgang	10	10	9	10	9	10	10	9	10	10	9	9
Migrationshintergrund	Deutsch	Serbisch Kroatisch	Deutsch Türkisch Kurdisch	Deutsch	Deutsch Italien.	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Türkisch Kurdisch	Deutsch Türkisch	Deutsch	Deutsch
Geburtsland	BRD	BRD	BRD	BRD	BRD	BRD	BRD	BRD	Türkei	BRD	BRD	BRD
<b>Grapheme</b>	<b>336</b>	<b>331</b>	<b>331</b>	<b>332</b>	<b>312</b>	<b>310</b>	<b>313</b>	<b>315</b>	<b>236</b>	<b>292</b>	<b>228</b>	<b>250</b>
	<b>Denkbare Einladungen zu Bewerbungsgesprächen</b>											
	100	90	75	69	62	41	27	18	11	8	3	2
	<b>Zuschreibungen von Ausbildungsfähigkeit</b>											
	101	92	78	70	63	50	29	25	16	15	8	8
Rang (Mittelwert)	2,0	3,1	3,5	5,1	4,5	5,5	7,4	7,5	9,8	8,7	11,7	10,1
<b>Kennung</b>	<b>K</b>	<b>G</b>	<b>J</b>	<b>F</b>	<b>E</b>	<b>I</b>	<b>H</b>	<b>D</b>	<b>L</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>B</b>

Tab. 10: Beurteilung der Schriftproben durch Personalbeauftragte (n=109)

### **Zentrale Ergebnisse der Beurteilung von Schriftproben durch Personalbeauftragte**

1. die Schriftproben von Hauptschüler/innen insgesamt deutlich besser bewertet werden als die von Förderschüler/innen,
2. es bei der Bewertung von Schriftproben bildungsbenachteiligter Schüler/innen – und insbesondere derer von Förderschüler/innen – eine enorme Spannweite gibt,
3. es scheinbar auf die Bewertung einen stabilen Einfluss hat, ob die Graphemtrefferzahl gemäß der Klassierung im hohen (grün), im mittleren (gelb) oder im niedrigen (rot) Bereich liegt,
4. andererseits innerhalb der Graphemtrefferklassen und insbesondere bei fast identischer Graphemtrefferzahl so große Unterschiede bestehen, dass eigene Effekte anderer Einflüsse (vermutlich Handschrift, Durchstreichungen oder Wortauslassungen) zu vermuten sind,
5. die dichotome Unterscheidung mit Migrationshintergrund vs. ohne Migrationshintergrund offenbar keinen Vorhersagewert hat,
6. bei der Schriftprobenbewertung Mädchen insgesamt nur geringfügig besser abschneiden als Jungen (insgesamt 268 gegenüber 238 „Einladungen“; der Mittelwertvergleich zeigt keinen signifikanten Unterschied),
7. die sieben Schüler/innen in Klassenstufe 10 mit durchschnittlich 49 Einladungen deutlich besser qualifiziert zu sein scheinen, als die fünf aus Jahrgangsstufe 9, die im Schnitt 32 Nennungen bekamen,
8. der Durchschnitt der „persönlichen Rangfolgen“ nicht ganz der Reihenfolge der virtuellen Einladungen und Reifevermutungen entspricht,
9. pro Schriftprobe die Anzahl für möglich gehaltener Gesprächseinladungen leicht geringer ist als das grundsätzliche Zutrauen einer Berufsausbildung.

## Interpretation der Ergebnisse

### Zu 1 und 2 – die Bedeutung der Schulform

Der deutliche Vorsprung von Haupt- gegenüber Förderschulen entspricht dem bei der Hamburger Schreibprobe sehr starken Schulformeffekt (Drucks 2011) (Tab. 11). Die HABIL-Repräsentativstudie weist diesen als einzig stabilen starken Effekt auf die Rechtschreibleistung aus. Korrelationen von Migrationshintergrund oder Klassenstufe mit der Rechtschreibung erweisen sich bei Kontrolle der Schulform als eher gering. Für die hier vorliegende Untersuchung legt dies die Vermutung nahe, dass das schulformspezifisch sehr unterschiedlich gute Abschneiden von Schriftproben vor den Augen von Personalbeauftragten stark mit der Graphemtreffer- bzw. Fehlerzahl zusammenhängt. Gleichzeitig ist die Spannweite von maximal 69 bis minimal 2 Gesprächsangeboten für Förderschüler/innen unserer Auswahl ein Indiz dafür, dass der über Schreibproben vermittelte Effekt der Schulform auf betriebliche Gesprächsbereitschaft geringer ist, als es die explizite Information über die besuchte Schulform wäre, die den Respondenten eine Gelegenheit zur Vorselektion an die Hand gäbe.

Schulform	Hauptschule	Förderschule
Graphemtreffer	322 (17,26)	296 (30,58)

Tab. 11: Schulformvergleich: Graphemtreffer – gerundete Mittelwerte (gerundete Standardabw.)

### Zu 3 und 4 – die Bedeutung der Graphemtreffer

Das starke, aber eben doch unstete Relation zwischen formaler Rechtschreibleistung und dem Eindruck beim Betrachten einer Schriftprobe verweist auf zweierlei: Zum einen kann als bestätigt gelten, dass die Fehlerzahl einen entscheidenden Einfluss auf Schriftbild und Lesbarkeit hat, der sich auch bei sehr unterschiedlich „schönen“ Handschriften durchsetzt. Zum anderen scheint keineswegs auf der Hand zu liegen, dass und ggf. wo eine Grenze funktionaler formaler Rechtschreibkompetenz gezogen werden könnte. Der Schüler „F“ hat mit dem wirklich guten Ergebnis von 332 Graphemtreffern schon schlechtere Chancen, als der Schüler „G“, der freilich noch einen Fehler mehr im Diktat hat. Eine gar nicht größere Differenz der Schriftprobenbewertungen besteht zwischen „F“ und „E“, obgleich hier die Graphemtrefferzahl sehr unterschiedlich ist (mit 312 Treffern gehört „E“ unter Förderschüler/innen noch in den eher guten Bereich, wäre aber auf weiterführenden Schulen sehr auffällig schlecht). „D“ wiederum ist, mit drei Graphemtreffern mehr als „E“, im direkten Vergleich ganz chancenlos. Seine Einladungsquote ist nicht viel besser als die von „L“, trotz enorm viel besserem Fehlerquotienten. Der insgesamt nur ungefähre Zusammenhang zwischen Rechtschreibleistung und Ausbildungschancen verlangt alles in allem nicht nach einer definitiven Grenzziehung. Und schließlich: Auch sehr viele Fehler machen die Lage nicht zwingend hoffnungslos.

Dieses Ergebnis kommt keineswegs unerwartet: zum einen zeigen alle Untersuchungen zu Alphakurs-Teilnehmer/innen (Drucks et al. 2011; Rosenblatt/Bilger 2011) hohe Erwerbsquoten, und die Leo-Studie bestätigt diese mit der kursunabhängigen Repräsentativstudie. Zum zweiten zeigen verschiedene Untersuchungen, dass die schriftsprachlichen Kompetenzen bei der Bewerber/innen-Auswahl kein Killer-Kriterium sind. Die oben gezeigte starke Rolle von Sekundärtugenden bestätigt sich vielmehr gerade im Bereich sogenannter „Einfacharbeiten“ (dazu Drucks/Bittlingmayer 2009). Und schließlich ist das Zutrauen von Ausbildungsfähigkeit womöglich eben nicht vor allem eine Frage sichtbarer Schreibfertigkeiten. Eine gern zitierte Klage über umfängliche Defizite bei jungen Menschen (Klein/Schöpfer-Grabe 2010) bezieht viele Kompetenzbereiche ein und darf zudem als sehr grundsätzliche Position in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Verantwortung für Bereitstellung und Besetzung von Lehr- und Facharbeiterstellen angesehen werden.

Von einer sozusagen abweichenden Position aus ist die Chancenverteilung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als eine durch Selektion und Konkurrenz strukturierte Problematik anzusehen, der durch kompensatorische Förderung kaum beizukommen sein wird, und die – dem wäre an anderer Stelle nachzuforschen – bei der Bewertung der Schriftproben womöglich einbezogen wird.



## Zu 5 - Migrationshintergrund

Bei der Begutachtung anonymer Schriftproben hat der Migrationshintergrund keinen eigenen Effekt, die Schulform dagegen schon. Dies ist wahrscheinlich kein Zufall: In der HABIL-Repräsentativerhebung ist der Rückstand von Migrantenschüler/innen – auf jeder Schulform ca. 2,5% der möglichen Graphemtreffer – deutlich geringer als derjenige der Förderschüler/innen – fast 5% (Tab. 12).

Schultyp	Migrationshintergrund	Graphemtreffer (von max. 339)
Förderschule (FS)	mit MH	85,06 %
	ohne MH	88,62 %
	Insgesamt	87,34 %
Hauptschule (HS)	mit MH	93,80 %
	ohne MH	96,16 %
	Insgesamt	95,04 %
beide Schulformen	mit MH	90,28 %
	ohne MH	92,25 %
Insgesamt		91,42 %

Tab. 12: Vergleich Migrationshintergrund vs. kein Migrationshintergrund – alle Werte

Ein Blick auf die Schriftproben der Repräsentativstudie zeigt, dass Schriftbilder autochtoner Schüler/innen keineswegs besonders gut aussehen, eher schon ist die Schrift im Verhältnis zur Fehlerzahl oft schlecht. Migrantenschüler/innen dagegen können gelegentlich Schwierigkeiten haben, bei Diktaten auf Deutsch schnell und sicher herauszuhören (May 2001), welche Wörter gemeint sind, und schreiben ggf. zwar relativ regelgerecht, aber nicht den geforderten Text.

Bei unserer kleinen Probenauswahl hat es den Migrantenschüler/innen scheinbar nicht geschadet, womöglich sogar genützt, dass keine personenbezogenen Informationen gegeben wurden, und zudem der beim Diktat vorgelesene Text nicht vorlag. Ohne unsere Befunde hier überinterpretieren zu wollen, verweisen sie doch auch auf die in der Migrationssoziologie und Bildungsforschung zum Teil reklamierten Schwierigkeiten hin, aus statistischen Großgruppen, die wenig gemein haben müssen (zur enorm heterogenen Gruppe der Kinder mit türkischem Migrationshintergrund vgl. den starken Aufsatz von Brizic 2007), eine homogene Gruppe zu konstruieren, die dann von anderen Großgruppen different sein sollen. Insbesondere die Isolierung eines einzigen Merkmals (eigene Zuwanderungsgeschichte und/oder Zuwanderungsgeschichte der Eltern) ist hier wenig ratsam. Insofern gehen unsere Ergebnisse mit aktuellen Ansätzen aus der Migrationsforschung konform, die auf die prinzipielle Mehrdimensionalität von Bildungsprozessen verweisen (z. B. im Rahmen des intersektionalen Ansatzes Riegel 2011).

### Zu 6 – Vorsprung der Mädchen

Der durchschnittliche kleine Vorsprung der Mädchen bei der Beurteilung der 12 Schriftproben entspricht sowohl den jüngeren Bildungsstatistiken zum Schulerfolg [Geißler 2005, 2006; Quenzel/Hurrelmann 2010], als auch dem Schulform- und Klassenstufen-übergreifenden kleinen Vorsprung der Rechtschreibleistung bei der Hamburger Schreibprobe, der in Tabelle 13 für die HaBil-Stichprobe abgebildet ist.

Schultyp	Geschlecht	Graphemtreffer (von max. 339)
Förderschule (FS)	männlich	86,42 %
	weiblich	88,52 %
	Insgesamt	87,36 %
Hauptschule (HS)	männlich	94,70 %
	weiblich	95,42 %
	Insgesamt	95,02 %
beide Schulformen	männlich	90,78 %
	weiblich	92,24 %

Tab. 13: Geschlechtervergleich nach Schulformen getrennt – alle Werte

### Zu 7 – Vorsprung der höheren Jahrgangsstufe

Der Vorsprung der Schüler/innen der höheren Klasse ist aufgrund der durchschnittlichen Leistungsentwicklung pro Schuljahr und dem Graphemtreffereffekt auf die Probenbeurteilung nicht überraschend. Bei den Graphemtreffern nämlich gibt es wiederum einen Vorsprung der Älteren von über einem Prozent je Schulform - etwas mehr noch beim schulübergreifenden Vergleich (Tab 14).

Schultyp	Klassenstufe	Graphemtreffer (von max. 339)
Förderschule (FS)	9	86,82 %
	10	87,94 %
	Insgesamt	87,33 %
Hauptschule (HS)	9	94,43 %
	10	95,59 %
	Insgesamt	95,03 %
beide Schulformen	9	90,60 %
	10	92,28 %

Tab. 14: Klassenstufenvergleich nach Schulformen getrennt – alle Werte

### **Zu 8 – Abweichende „persönliche Rangfolgen“**

Die durchschnittlichen Platzierungen in den „persönlichen Rangfolgen“ der befragten Personalverantwortlichen weichen punktuell von der Reihenfolge virtueller Gesprächseinladungen und Zuschreibungen von Ausbildungsfähigkeit ab. Dies verstärkt den schon beschriebenen Eindruck, dass der Zusammenhang zwischen Rechtschreibleistung und Ausbildungschancen zwar insgesamt deutlich vorhanden, aber nicht wirklich berechenbar ist. Insbesondere die guten Rangfolgenplatzierungen von „E“ und die dagegen schlechten von „F“ betonen die Unschärfe an den Rändern der Rechtschreibleistungsklassen in Bezug auf Chancen in Betrieben.

Die hinteren Platzierungen betreffend sind diese Rangfolgen zudem mit einem Unsicherheitsfaktor belastet: Von etwa einem Fünftel der Befragten wurden die hinteren Ränge gar nicht besetzt. Die Vermutung, dass auch in anderen Fällen bei der Auswahl der ersten Plätze bewusst und sorgfältig ausgewählt und sozusagen „nach hinten hin“ zunehmend willkürlich platziert wurde (für die wirklich abgeschlagenen Fälle wahrscheinlich weniger zutreffend als für das „hintere Mittelfeld“), wird durch gelegentlich auf die Antwortbögen geschriebene Bemerkungen gestützt.

### **Zu 9: Überschuss an Ausbildungsreife**

Durchgehend wird Ausbildungsreife häufiger unterstellt als eine Aussicht auf ein Bewerbungsgespräch. Die Differenz beträgt dabei oft nur einen, in anderen Fällen fünf oder auch sieben Punkte. Man kann vermuten, dass ein kleiner Unterschied besteht, zwischen der Bereitschaft, eine wohlwollende Bewertung abzugeben und der Bereitschaft, sich selbst eines durch Schriftprobleme vorbelasteten Kandidaten anzunehmen. Dieser Unterschied wird scheinbar größer – und für die Betroffenen brisanter – je schlechter die Vorausinformationen ausfallen.

## 7 Fazit und Ausblick

Ziel des Zwischenberichtes war es, einen ersten Überblick über eine mögliche differenziertere Forschung über die Relevanz von Schriftsprachkompetenzen in Unternehmen aufzuzeigen.

Die Beurteilung der Schriftproben auf „Ausbildungsfähigkeit“ und „Einladung zu einem Gespräch“ zeigen, wenn es auch eine geringe Anzahl an Befragten ist, dass die befragten Personalbeauftragten die SchülerInnen mit einer geringeren Graphemtrefferanzahl v.a. für ausbildungsfähig halten, aber auch zum Gespräch einladen würden. Viele Tendenzen in den Ergebnissen der Unternehmensbefragung weisen darauf hin, dass es nicht vorrangig auf die Beherrschung von Schriftsprache ankommt, sondern viel eher darauf, dass die Mitarbeiter bestimmte Arbeitstugenden bzw. Sekundärtugenden aufweisen, die sicherstellen, dass sie die auszuführenden Tätigkeiten problemlos bewältigen können. Oder aber, wie eine befragte Person auf die Frage antwortet, aus welchen Gründen Menschen mit geringen SSK eingestellt werden bzw. im Betrieb bleiben dürfen: „Es geht um körperliche Arbeit“. Aber nicht nur das, sondern die Personalbeauftragten geben auch in überraschender Häufigkeit an, dass sie Mitarbeitern ohne oder mit geringen SSK eine Hilfestellung geben würden, ob in Form von Hilfsangeboten wie Grundbildungskursen oder in Form eigener Hilfeleistungen. Diese Tendenz veranschaulicht sehr gut, was in *theoretischen* Überlegungen zu Teilhabechancen von Menschen mit geringen Schriftsprachkompetenzen immer wieder verkannt wird. In der *Praxis* verrichten Menschen mit geringen SSK teilweise durchaus komplexe Tätigkeiten (vgl. Bintl et al. 2011) und in ihren Arbeitsrealitäten leisten Personalbeauftragte auch gerne Hilfe, indem sie gemeinsam nach Lösungen suchen.

*„Dies deutet darauf hin, dass im betrieblichen Alltag nicht in erster Linie das vorhandene Kompetenzniveau im Lesen und/oder Schreiben für sich alleine entscheidend ist, sondern die konkrete Bewältigung der Arbeitsplatzanforderungen insgesamt, die von vielfältigen anderen Faktoren abhängig sind.“* (Bintl et al. 2011: 254)

Die Verteilung von Zugangs- und Aufstiegschancen auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt ist insgesamt von viel mehr als von der „Funktionalität“ individueller Schriftsprachkompetenzen abhängig. Alle Wissensbestände der Ungleichheits- und Bildungsforschung verweisen auf eine Vorstrukturierung durch die soziale Herkunft, davon abhängig der Bildungschancen und schließlich der je nach Schulabschluss erst einmal unterstellten Kompetenz- und Passungsprofile. Pierre Bourdieu (2001) beschreibt die Zusammenhänge dieser Faktoren als vermittelt über inkorporiertes (Herkunft) und institutionalisiertes (Zertifikate) Kulturkapital und die Wechselwirkungen jeweiliger Erwerbschancen. Die PISA-Studien bestätigen die von Bourdieu gefundenen Zusammenhänge in deutlichen Zahlen. Es wäre gewagt, die Frage der Bedeutung schriftsprachlicher Kompetenzen für die Arbeitsmarktchancen aus diesem Gesamtzusammenhang herausgelöst betrachten und auf diese Weise Erklärungskraft generieren zu

wollen. Frank Drecoll (1981) wies schon vor dreißig Jahren darauf hin, dass die soziale Kontrolle des Gebrauchs schriftlicher Sprache gerade bei Benachteiligten besonders „streng“ sei. Damit eröffnete Drecoll eine Thematik unterschiedlicher Logiken der Verteilung sozialer Anerkennung und von Möglichkeiten aus Kompetenzen Kapital schlagen zu können. Dieser Ansatz ist vielleicht in der Alphabetisierungsforschung als konzeptionelle Richtungsweisung zu sehr und zu lange vernachlässigt worden.

Es bleibt die Chancenverteilung ein Selektionsproblem bzw. ein Konkurrenzproblem. Bei aller selbstverständlichen Bejahung jeder möglichen Hilfe für überhaupt alle Schüler/innen, Berufseinsteiger/innen und Erwachsene jeden Alters – solche strukturellen Problematiken sind durch kompensatorische Förderung nicht kompensierbar.

Die Effekte nachholdender Verbesserung um ein oder zwei Alpha-Level auf die durch Entscheidungsbefugte unterstellte Arbeits- oder Ausbildungsfähigkeit oder auf die Einkommenschancen müssen nicht überschätzt werden. Die Erwerbsquoten sind über die Level hinweg stabil (s.o.). Die Bandbreite als notwendig erachteter Fähigkeiten ist einerseits breit (s. die Arbeiten des IW, bei allen angedeuteten Messproblemen) und verschwindet aber gleichzeitig hinter der ggf. pauschalen Beurteilung als „Unfähig“.

Die in unserer hier vorgestellten Untersuchung erhaltenen Aussagen zu Bereichen, die ohne Schriftsprachkompetenzen bearbeitet werden können, verweisen u.a. auf die Notwendigkeit, Zahlen zu erkennen und mit Geräten – Kasse oder Computer – umgehen zu können. Dies sind Dinge, die am Arbeitsplatz vermittelt werden können.

Das Problem der bildungsbenachteiligten Bevölkerungsgruppen ist vielleicht weniger ein verschwinden „ihrer“ Arbeitsmarktnischen, als vielmehr eine Abkopplung der für sie erreichbaren Segmente von einer ansonsten allgemeinen Entwicklungen zu professioneller arbeitsplatzbezogener Weiterbildung. Die jüngsten Bemühungen um arbeitsplatzbezogene Grundbildung setzen im Prinzip hier an (Abraham 2010; Großmann et al. 2011; Klein/Schöpfer-Grabe 2011; Rothe/Preislin 2011 u.a.m.)

Bindl et al. haben verschiedene Typen für funktionale Analphabet/innen möglicher Bildungs- und Erwerbsverläufe gezeigt. Dabei sind sie auf voraussetzungsvolle, aber mögliche Aufstiege gestoßen. Im Wesentlichen beschrieben sie jedoch prekäre Verläufe, deren stabile Phasen sich oft tatsächlich auf bestimmte Segmente konzentrieren. Die Bezeichnung „Einfacharbeiten“ wird diesen wahrscheinlich nicht gerecht, da sie dazu einlädt, Komplexität und Leistung an diesen Arbeitsplätzen zu unterschätzen, ja abzuwerten. Es sind vielmehr Bereiche, in denen auch nach Überwinden der Zugangsschwellen kaum Sicherheit, zufriedenstellender Verdienst und breite gesellschaftliche Anerkennung zugewinnen sind.

## Literatur

- Abraham, Ellen (2010): Betriebliche Weiterqualifizierung für Geringqualifizierte. Ein Aquis-Leitfaden für Personalentwickler. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bindl, Anne-Kristin/Joachim Schroeder/Marc Thielen (2011): Arbeitsrealitäten und Lernbedarfe wenig qualifizierter Menschen. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt
- Bittlingmayer, Uwe H. (2001): Spätkapitalismus oder Wissensgesellschaft? Bundeszentrale für politische Bildung, Aus Politik und Zeitgeschichte (B 36/2001).  
Abrufbar unter: <http://www.bpb.de/files/Z32LKV.pdf> (Stand: 26.11.2011)
- Bittlingmayer, Uwe H./Ullrich Bauer (Hrsg.) (2006): Die "Wissensgesellschaft". Mythos, Ideologie oder Realität, Wiesbaden: VS.
- Bourdieu, Pierre (2001) (Hg.): Wie die Kultur zum Bauern kommt. Über Bildung, Schule und Politik. Hamburg: VSA-Verlag.
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2011): Abfallwirtschaft in Deutschland 2011. Fakten, Daten, Grafiken.  
Abrufbar unter: [http://www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/broschuere\\_abfallwirtschaft\\_deutschland\\_bf.pdf](http://www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/broschuere_abfallwirtschaft_deutschland_bf.pdf) (Zugriff am 12.02.2012)
- Dostal, Werner (1995): Die Informatisierung der Arbeitswelt – Multimedia, offene Arbeitsformen und Telearbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 28 (4). Abrufbar unter: [http://doku.iab.de/mittab/1995/1995\\_4\\_mittab\\_dostal.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1995/1995_4_mittab_dostal.pdf) (Zugriff am 12.02.2012).
- Drecoll, Frank (1981): Funktionaler Analphabetismus – Begriff, Erscheinungsbild, psycho-soziale Folgen und Bildungsinteressen. In: Drecoll, Frank/Ulrich Müller (Hrsg.) (1981): Für ein Recht auf Lesen. Analphabetismus in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main, S. 29-40.
- Drucks, Stephan (2011): „Handlungs- und Bildungskompetenzen funktionaler Analphabeten“ (HABIL). Zwischenbericht: Die Hamburger Schreibprobe in einer repräsentativen Schülerbefragung. [http://www.uni-due.de/imperia/md/content/biwi/bauer/hsp\\_bericht\\_homepage\\_290711.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/biwi/bauer/hsp_bericht_homepage_290711.pdf) (Zugriff am 12.02.2012).
- Drucks, Stephan/ Igor Osipov/ Ullrich Bauer/ Uwe H. Bittlingmayer (2009): „Handlungs- und Bildungskompetenzen funktionaler Analphabeten“ (HABIL). Methodenbericht I: Das Instrument der Repräsentativerhebung. Abrufbar unter: [http://www.unidue.de/imperia/md/content/biwi/bauer/methodenbericht\\_teil\\_i\\_endbearbeitung\\_\\_20.7.2009\\_.pdf](http://www.unidue.de/imperia/md/content/biwi/bauer/methodenbericht_teil_i_endbearbeitung__20.7.2009_.pdf) (Zugriff am 12.02.2012).
- Drucks, Stephan/ Katrin Linthorst/ Igor Osipov/ Sarah Zimmermann (2011): „Handlungs- und Bildungskompetenzen funktionaler Analphabeten“ (HABIL). Zwischenbericht: Lernerinnen und Lerner an Volkshochschulen in Hamburg und Bremen von 1986-2009. Tabellarische Auswertung von 1459 Beratungsprotokollen. Verfügbar unter: [http://www.uni-due.de/imperia/md/content/biwi/bauer/vhs\\_zwischenbericht\\_270611.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/biwi/bauer/vhs_zwischenbericht_270611.pdf) [Zugriff am 12.02.2012]
- Geißler, Rainer (2006): Bildungschancen und soziale Herkunft. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 4/2006, S. 34-49.
- Geißler, Rainer (2005): Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren

Verknüpfungen. In: Berger, Peter A./Dirk Konietzka (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Opladen: Leske + Budrich.

- Großmann, Nelli/Ulf Neumann/Marco Pomsel (2011): Geringqualifizierte im Beschäftigtentransfer – Leitfaden für Berater, Trainer und Dozenten In: Klein, Rosemarie (Hg.): Professionalisierung arbeitsbezogener Grundbildung durch Fort- und Weiterbildung – Konzepte und Erfahrungen. Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung.V. Verfügbar unter: <http://www.giwa-grundbildung.de/GrossNeuPomLeitfaden.pdf>
- Grotlüschen, Anke/ Wiebke Riekman (2011): leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus. Presseheft. Verfügbar unter: [http://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads\\_Texte/leo-Presseheft-web.pdf](http://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Presseheft-web.pdf) (Zugriff am 12.02.2012).
- Klein, Helmut E./Sigrid Schöpfer-Grabe (2011): Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen. Köln: IW. Verfügbar unter: [http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/Arbeitsplatzbezogene\\_Grundbildung.pdf](http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/Arbeitsplatzbezogene_Grundbildung.pdf) (Zugriff am 12.02.2012).
- Klein, Helmut E./Sigrid Schöpfer-Grabe (2010): Schreibkompetenz fördern: Texte gestalten, überarbeiten, erstellen. Handreichungen und Materialien für den Deutschunterricht an beruflichen Schulen. Köln: Universitätsverlag. Verfügbar unter: <http://d-nb.info/1009282417/34> (Zugriff am 12.02.2012).
- Linthorst, Katrin/Stephan Drucks (2011): Alphabetisierung an Volkshochschulen – zwischen Bildungsarmut, Lebenskrisen und Erwerbsorientierung. In: Alfa-Forum 3/2011.
- May, Peter (2002): HSP 1-9. Diagnose orthographischer Kompetenz. Zur Erfassung der grundlegenden Rechtschreibstrategien mit der Hamburger Schreibprobe. Neustandardisierung 2001. Hamburg.
- Quenzel, Gudrun/Klaus Hurrelmann (2010): Geschlecht und Schulerfolg: Ein soziales Stratifikationsmuster kehrt sich um. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62 (81), 61-91.
- Rothe, Kathleen/ Beatrice Preisin (2011): Arbeitsorientierte Grundbildung. Funktionale Analphabeten qualifizieren. Bielefeld: Bertelsmann.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (2011): Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung in der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR). Verfügbar unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Zeitreihen/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Content75/Irerrw15a,templateld=renderPrint.psml> [Stand: 2011]
- Statistisches Bundesamt Deutschland (2007): Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Wiesbaden. Verfügbar unter: <http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/klasiWZ08.pdf>
- Rosenblatt, B. von/ F. Bilger, (2011): Erwachsene in Alphabetisierungskursen der Volkshochschulen. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung (AlphaPanel). Hgg. vom Deutschen Volkshochschul-Verband, Bonn. URL: <http://www.grundbildung.de/fileadmin/redaktion/pdf/DVV-Projekte/Verbleibsstudie/2011-Bericht-AlphaPanel.pdf> [Zugriff am 12.02.2012]

## Anhang 1: Fragebogen

### Handlungs- und Bildungskompetenzen funktionaler Analphabet/innen (HABIL): Unternehmensbefragung zur Bedeutung schriftsprachlicher Kompetenzen im Betrieb und Bewertung von Schriftproben junger Menschen

#### Checkliste Befragung

**Ausgangsbedingung für die Befragung:**

Die befragte Person besitzt die Befugnis Personalentscheidungen zu treffen, d.h. Praktikums-, Lehr- und/oder Arbeitsplätze zu vergeben

#### Checkliste Betrieb

1. In welcher Stadt ist der Betrieb angesiedelt? \_\_\_\_\_

2. In welcher Branche ist der Betrieb tätig? \_\_\_\_\_

a) In welchen der folgenden Sektoren würden Sie den Betrieb einordnen? (Bitte ankreuzen)

1. Produktionssektor

2. Industriesektor

3. Dienstleistungssektor

4. Informationssektor

5. Entsorgungswirtschaft

6. Sonstige ( bitte angeben): \_\_\_\_\_

3. Wie viele Mitarbeiter hat der Betrieb? \_\_\_\_\_

1. 1-5

2. 6-10

3. 11-20

4. 21-50

5. 51-100

6. 101-500

7. > 500

4. Welches sind die zentralen betrieblichen Tätigkeiten/Arbeitsprofile?

---

---

---

---



5. Welche Bedeutung haben bei Ihnen im Betrieb ganz generell Schriftsprachkompetenzen?

- 1. Große Bedeutung
- 2. Mittlere Bedeutung
- 3. Geringe Bedeutung

Anmerkung zur Bedeutung von Schriftsprachkompetenzen im Betrieb:

---

---

6. Welche Tätigkeiten können ohne Schriftsprachkompetenzen im Betrieb durchgeführt werden? \_\_\_\_\_

---

7. Sind Ihnen im Betrieb Menschen ohne bzw. mit sehr geringen (deutschen) Schriftsprachkompetenzen bekannt?

a) Wenn **ja**,

- Wie viele? \_\_\_\_\_
- In welchen Bereichen des Betriebs? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Haben diese Mitarbeiter Ihrer Einschätzung nach bei der Arbeit Nachteile gegenüber anderen Mitarbeitern mit Schriftsprachkompetenzen?  
Ja                          Nein
- Was sind die Gründe dafür, dass diese Mitarbeiter trotz Schriftsprach-schwierigkeiten im Betrieb **eingestellt** werden? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Was sind die Gründe dafür, warum diese Mitarbeiter trotz Schriftsprach-schwierigkeiten im Betrieb **bleiben** dürfen? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Unterscheiden sich die Mitarbeiter mit geringen Schriftsprachkompetenzen auch in anderen Kompetenzen von den Mitarbeitern mit Schriftsprachkompetenzen?  
Ja                          Nein

Wenn **ja**, worin? \_\_\_\_\_

b) Wenn **nein**: Was würden Sie tun, wenn Sie es bei einem Mitarbeiter merken?

---

8. Bieten Sie bezahlte Nachhilfe- oder Schulungsmaßnahmen speziell für Betriebsangehörige mit geringen Schriftsprachkompetenzen an?

- Ja, intern im Unternehmen und extern  
(zum Beispiel in Weiterbildungsinstitutionen)
- Ja, nur intern
- Ja, nur extern
- Nein, wir haben kein Angebot

a) Wenn **ja**, warum werden Mitarbeiter mit geringen Schriftsprachkompetenzen fortgebildet? (Was motiviert den Betrieb bzw. die Verantwortlichen dazu?)

---

---

b) Wo und in welcher Form und in welchem zeitlichen Umfang finden die Nachhilfe- oder Schulungsmaßnahmen statt? \_\_\_\_\_

---

9. Auf welche Kompetenzen der Mitarbeiter wird bei Ihnen im Betrieb besonders Wert gelegt? Was zählt am Meisten? \_\_\_\_\_

---

10. Wenn Sie sich bei der Auswahl von Auszubildenden / Praktikanten / Mitarbeitern zwischen zwei insgesamt gleich guten Kandidaten entscheiden müssen, welches Kriterium gibt den Ausschlag.

---

---

11. Legen Sie bei der Einstellung von Auszubildenden / Praktikanten / Mitarbeitern besonderen Wert auf Schriftkompetenzen? Vergleichen Sie z.B. Schriftbilder oder lassen Sie entsprechende Tests durchführen?

Ja  Nein

## Anhang 2: Auswertungsbogen und Schriftproben

### Auswertungsbogen

Bitte begutachten bitte Sie kurz die Schriftproben auf den kommenden Seiten. Es handelt sich um Ergebnisse eines Rechtschreibtests, erhoben in Abschlussklassen von Haupt- und Förderschulen:

- 1) Welche der SchülerInnen würden Sie grundsätzlich einladen, sich persönlich vorzustellen? Kreuzen Sie bitte an.

Persönlich vorstellen dürften sich bei mir die SchülerInnen mit den Schriftproben:

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

- 2) Welchen SchülerInnen trauen Sie zu, eine Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen? Kreuzen Sie bitte an.

Eine Ausbildung ist zuzutrauen den SchülerInnen mit den Schriftproben:

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

- 3) Bitte bringen Sie die Schriftproben in Ihre persönliche Rangfolge. Tragen Sie die Kennbuchstaben entsprechend ein.

Meine persönliche Rangfolge der Schriftproben:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

---

Bemerkungen:

---

---

---

### Anhang 3: Wirtschaftssektoren und betriebliche Tätigkeiten/Arbeitsprofile

Sektoren	Betriebliche Tätigkeiten und Arbeitsprofile
<b>Produktionssektor</b>	
Gartenbau, Gemüsebau, Landwirtschaft,	<i>Verkauf u. Kundenberatung Arbeiten mit Gemüsepflanzen/Gemüseanbau → Belieferung Anbau und Pflege von biologisch-dynamischem Gemüse, Gastronomie und Wiederverkäufer Ernte und Vermarktung, Pflanzenpflege/An- und Aussaat, Pflanzenschutz, Floristik, Pflege von Vieh und Hof, Arbeiten auf dem Feld, Produktion von Stauden, Verkauf von Jungpflanzen,</i>
Weinbau/Weingut	<i>Weinbau-Ausbau-Vermarktung, Arbeiten im Weinberg z.B. Bodenbearbeitung, in der Kellerei z.B. Abfüllen, Filtrieren, im Lager z.B. Ausstattung, Versand, im Verkauf z.B. Messeauftritt, Kundenbetreuung,</i>
<b>Industriesektor</b>	
Automobil-Zulieferer, Bäckerei/Lebensmittelbranche,	<i>Verkauf bzw. Reparatur von Kfz u. Kfz-Teilen, Aufbacken von Rohlingen, Herstellung und Verkauf von Backwaren aller Art,</i>
Werkzeugformenbau,	<i>CNC-Fertigung/Fräser, Prototypenbau, Graveur, Verwaltung, Vertrieb, Konstruktion, Fertigung, Einkauf</i>
Holzverarbeitung,	<i>Büroarbeiten, Industriekaufmann,</i>
Forst,	<i>Bäume fällen, rücken, schneiden, häckseln</i>
Fahrzeugbau,	<i>Hydraulikservice Fahrzeugbau</i>
Metallverarbeitung,	<i>Konstruktion, Entwicklung, Produktion, Einkauf, Vertrieb</i>
KFZ-Werkstatt,	<i>rund ums Auto, Kfz Service, Kfz-Mechatroniker, Restaurationen, Verkauf, Verwaltung, Werkstatt, Service</i>
elektronische Maschinen,	<i>Konstruktion und Fertigung von Generatoren und Induktionserwärmungsanlagen, Maschinenbedienung,</i>
Optiker,	<i>Verkauf von Brillen und Gläsern; Einarbeiten der Gläser --&gt; Werkstatt, Montage und Instandhaltung von Photovoltaik Anlagen, Verwaltung, Einkauf, Vertrieb,</i>
Solar und Photovoltaik,	<i>Konstruktion, Rechnungswesen,</i>
Tiefbau u. Gartenlandschaft,	<i>Pflaster legen, mauern, verlegen</i>
Metzgereigewerbe,	<i>Verkauf, Zubereitung</i>
<b>Dienstleistungssektor</b>	
Abbruch-Bau,	<i>Büroarbeiten - als Geschäftsführer eines Einzelunternehmens, Bauleitung, Ausführung,</i>
Arzt-Chirurgie,	<i>Assistenz OP, Aufnahme/Anmeldung, Röntgen, Patientenannahme,</i>
Gesundheitswesen,	<i>Verwaltung, Verbände, Injektionen, Rettungsdienst, Erste Hilfe, Sanitätsdienste, Rettungsdienst, Krankentransport, Krankenversorgung, Hauswirtschaft,</i>
Bestattungsunternehmen,	<i>Erstellen von Traueransprachen, Durchführung u. Begleitung von Trauerfeiern/Beerdigung, Erstgespräch mit trauernden Angehörigen, Überführung der Verstorbenen, Versorgung von Verstorbenen, ankleiden der Verstorbenen, Organisation, Erstellen der Todesanzeige u. Kartendruck, Feuerbestattung, Beratungsgespräche mit Angehörigen, Bestattungen: Abholen, Versorgen, Aufbewahren, Überführen v. Verstorbenem, Sargträger auf dem Friedhof, Kundenberatung, persönlicher u. spiritueller Umgang mit Menschen in besonderen Lebensphasen, Trauergespräch führen, Formalitäten erledigen, Umgang mit Behörden und Menschen, die in Ausnahmesituationen sind</i>

Zeige mir, wie du schreibst

Blumen-Einzelhandel, Friedhofsgärtnerei,	<i>Blumen Einzelhandel, Dekoration, messen, kreatives Gestalten, Kunden beraten, Verkauf Pflanzenpflege, -verleih, -überwinterung, Grabneuanlagen, Beet-Terrasse- u. Balkon Pflanzungen, Grabpflege, Hausmeister, Gartenbau, Gärtnere, Floristik, Gartenpflege, gärtnerische Sanierungsarbeiten, Pflanzen vermehren, groß ziehen, richten u. aufbereiten für den Verkauf, Pflanzenproduktion, Anlage von Gärten und Außenanlagen, Produktion von Topfpflanzen und Verkauf von Pflanzen und Blumen,</i>
Buch- u. Comichandel, Einzelhandel Medien,	<i>Verkauf, Umgang mit Kunden, Buchhändler, Interesse für Lesen und Comics Einzelhandel-Verleih und Verkauf von Medien</i>
Handel u. Konfektionierung, Möbelhandel,	<i>angelernete Maschinenbedienung in der Konfektionierung von Klebebändern und Schaumstoffen Möbel verkaufen, Beratung, Aufträge annehmen, Kassieren, Bearbeitung von Korrespondenz</i>
Kreditgewerbe, Reisebüro, Brauerei,	<i>Büroarbeitsplätze mit häufigem Kundenkontakt Vermittlung von Reisen, Reinigung, /Fass + Flaschenabfüllung, Bier- und Limonadenherstellung,</i>
Gebäudereinigung/ Reinigungsservice/ Hauswirtschaft,	<i>Gebäudereinigung, Grünanlagenpflege, Entsorgung Glasreinigung Handwerkliche Tätigkeiten im Bereich Reinigung u. Konservierung Fensterreinigung, Büroreinigung Reinigung Reinigung im Haus, Glasreinigung, Gartenarbeiten Reinigung, Hausmeisterdienste, Kundenkontakt</i>
Hotellier, Gastronomie, Hausverwaltungen/Immobilien, Groß- und Außenhandel, Logistik,	<i>Dienstleistungen rund um den Gast Service, Küchenhilfe, Koch, Techniker Weg-, und Mietverwaltung von Wohnanlagen Lageristen, Fahrer, kaufm. Angestellte (Verkauf), kaufm. Angestellte (Büro) Innerbetriebliche Logistik, Ver- und Entsorgung kaufmännische Tätigkeiten, Lager, Logistik Reinigung/Entsorgung, Assistent, Logistik</i>
soziales gemeinnütziges Unternehmen, Verkauf, Apotheke, Verlagswesen, Versicherung/Finanzen, Hochschulverwaltung	<i>Beschäftigung, Qualifizierung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung von Arbeitslosen Regale auffüllen, Warenkontrolle und Kassierer-Tätigkeiten, Verkauf von Geschenkartikeln, Verkauf von Second-Hand-Waren, Lagertätigkeiten, Transporte, Verwaltung, Beratung, Verkauf recherchieren von Texten für touristische Publikationen und Internetauftritte, Verwaltungsarbeiten mit und ohne Publikumsverkehr, Versicherungsvermittlung, Kundenbetreuung, Bürotätigkeiten(Schadensbearbeitung...)</i>
<b>Informationssektor</b>	
Luft- u. Antriebstechnik, Temperiertechnologie, Umwelt/Geowissenschaften	<i>Motortechnik, Elektronik, --&gt; Ventilatoren für PC's und Autos Elektromontage: löten, Mechanik: stanzen, verbiegen, Kältetechnik: kühlen, Entwicklung: Innovation u. Design Trinkwasseruntersuchungen</i>
<b>Entsorgungssektor</b>	
Baustoffrecycling, Abfallwirtschaft/Entsorgung	<i>Bagger- u. Radlader fahren, Eingangskontrolle, Wägungen, Lager, Brechen, Reinigen, Verladen, Fahrzeugdisposition, Eigenüberwachung Entsorgung von Sonderabfällen, Administration, Disposition, Vertrieb, Faktura, Gewerblich: Müllwerke, Straßenreiniger, Kraftfahrer; Administrativ: Disponenten, kaufm. Mitarbeiter</i>