

turpolitik kommt er zu der ernüchternden Feststellung, dass sich regional-strukturelle Standortdisparitäten nachhaltig kaum beeinflussen lassen. Regionale Netzwerke als Element der lernenden Region sind zwar „notwendiger Unterbau einer regionalen Weiterbildungspolitik“ (107), aber nur hinreichend unter bestimmten, weithin nicht gegebenen Voraussetzungen. Seine Beschreibung dieser Voraussetzungen auf der betrieblichen Seite, bei den Bildungsträgern und in der nationalen Politik lassen Zweifel aufkommen, ob die ‚lernende Region‘ mittelfristig gelebte Praxis werden kann.

Aus dem dritten Teil ist insbesondere der Artikel von *Uwe Grünewald* hervorzuheben. Abgesehen von der mit dem Inhalt nicht korrespondierenden Überschrift zeichnet sich der Beitrag durch eine fundierte, gut lesbare Kritik gängiger Begrifflichkeiten wie selbstgesteuertes Lernen, informelles Lernen, arbeitsplatznahes oder -bezogenes Lernen aus, die nicht nur durch grobe definitorische Unschärfen gekennzeichnet sind, sondern auch suggerieren, es handle sich dabei um völlig neue Lernformen. Diese Unschärfen lassen Lernprozesse auch als „willkommene blackbox“ (138) erscheinen, die es erleichtert, mutmaßliche Aufwendungen der Wirtschaft für die betriebliche Weiterbildung hochzurechnen. *Grünewald* bilanziert, dass arbeitsintegriertes Lernen aufgrund der Definitionsproblematik statistisch gar nicht zu erfassen ist, und plädiert für ein Abschiednehmen vom Begriff des arbeitsplatznahen Lernens. Er verweist darauf, dass zwar der betriebliche Nutzen arbeitsintegrierenden Lernens relativ eindeutig zu fassen sei, wenig aber über seine Bedeutung zur Verbesserung der individuellen *employability* aussagt.

Ein wesentliches Verdienst des Bandes besteht darin, dass er zu Selbstverständlichkeiten gewordene Annahmen kritisch hinterfragt (z. B. ‚Lernende Region‘ oder ‚selbstgesteuertes Lernen‘) und - was offensichtlich notwendig ist - daran erinnert, dass die Gestaltbarkeit der Verhältnisse etwas anderes und mehr ist als die Anpassung an tatsächliche oder vermeintliche Megatrends.

*Gerhard Reutter (Frankfurt a.M.)*

*Marianne Goltz: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von tradierten Strukturen und kulturellem Wandel, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1999, ISBN 3-87988-428-5, 259 S., DM 53,20 EURO 27,20*

In der Diskussion um die Entwicklungsperspektiven beruflicher Weiterbildung hat die betriebliche Weiterbildung in den letzten zehn Jahren eine zunehmende Aufmerksamkeit erfahren, gilt sie doch als deren quantitativ bedeutsamster und zugleich „innovativster“ Teil. Empirische Studien verweisen allerdings immer wieder auf die heterogenen Strukturen in diesem Feld: hinsichtlich der an betrieblicher Weiterbildung überhaupt teilnehmenden Beschäftigten, hinsichtlich der Weiterbildungsstrukturen zwischen Klein- und Mittelbetrieben auf der einen und Großbetrieben auf der anderen Seite und nicht zuletzt hinsichtlich der Diskrepanz zwischen Proklamation einer „neuen Lernkultur“ und Alltagsrealität. Die Dissertation von *Marianne Goltz* scheint vor diesem Hintergrund vielversprechend, beabsichtigt sie doch, das besondere Gewicht struktureller und kultureller Einflüsse in der betrieblichen Weiterbildungspraxis genauer auszuloten (9) und dabei die „arbeitskulturellen“ Ausgangslagen als Bedingungen für Veränderungsprozesse mit in den Blick zu nehmen. Empirisch konkretisiert werden soll dies anhand der betrieblichen Weiterbildung in Großunternehmen des Einzelhandels, an deren Untersuchung die Autorin im Rahmen eines mehrjährigen Forschungsprojektes an der Universität Bremen mitgearbeitet hat. Die Arbeit gliedert sich in drei Hauptkapitel: in einem ersten wird der Stand der betrieblichen Weiterbildungsforschung aufgearbeitet, das zweite enthält als theoretisches Interpretationsraster für die Darstellung und Interpretation der empirischen Ergebnisse eine Rezeption der *Giddens*'schen Theoriekonzeption des Verhältnisses von Struktur und Handeln, das dritte umfaßt schließlich die Darstellung der empirischen Befunde. Um es vorwegzunehmen: gemessen an den hohen Erwartungen, die das Buch weckt, sind die präsentierten Inhalte eher dürftig. Die mitunter etwas langatmig geratenen Ausführungen der Autorin stellen auch den gutwilligsten Leser auf eine harte Gedulds- und Belastungsprobe, um dennoch auf einige interessante empirische Ergebnisse der Studie zu stoßen, die über Bekanntes hinausgehen.

Im ersten Kapitel, „Betriebliche Weiterbildung zwischen Aufbruch und Beharrungstendenz“, rezipiert die Autorin im wesentlichen die vorhandene Literatur zur betrieblichen Weiterbildung. Für den Gang ihrer weiteren Darstellung bedeutsam ist, dass sie ein „weiches“ Verständnis betrieblicher Weiterbildung zugrundelegt, das Weiterbildung dann als betriebliche definiert, wenn eine „betriebliche *Einflußnahme* und *Unterstützung* bei *intentionalen* Aktivitäten zur Qualifikationserweiterung“ vorliegt (47), unabhängig von deren konkreten Formen. Die

Autorin streift hier kurz auch die arbeits- und mikropolitische Perspektive, die betriebliche Weiterbildung als Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse versteht, verfolgt diesen Argumentationsstrang jedoch nicht weiter.

Im zweiten Kapitel referiert die Autorin im wesentlichen ausführlich den Theorieansatz von *Giddens*. Schon hier hat man den Eindruck, dass die Autorin sich mehr für die Sedimentation betrieblichen Handelns in verfestigten Strukturen interessiert als für die auch theoretische Auslotung der Handlungspotenziale betrieblicher Akteure. Ergänzt werden diese Ausführungen um Erörterungen des Kulturbegriffs, insbesondere bezogen auf das Konzept der Unternehmenskultur. Die Differenz zwischen „Arbeitskultur“ und „Unternehmenskultur“ erschließt sich nicht, dafür scheint mir das Kulturverständnis der Autorin letztlich zu allgemein, wenn „Kultur als Aspekt von in sozialen Prozessen subjektiv angeeignete Realitätskonstruktion und damit als *in* Individuen verankerter Strukturaspekt“ (117) dargestellt wird, der gleichzeitig unternehmensübergreifenden Charakter haben soll. Konkret-empirische Hinweise auf spezifische Ausprägungen einer Arbeits- oder Unternehmenskultur, die man durchaus als historisches Resultat unternehmensspezifischer Traditionen und Auseinandersetzungen begreifen kann, lassen sich im empirischen Teil der Arbeit allenfalls indirekt erschließen.

Das dritte Kapitel des Buches, das aufschlußreichste, enthält schließlich die Präsentation des empirischen Materials. Hier erfährt der Leser/die Leserin durchaus interessante Einsichten in die Reorganisation der untersuchten Unternehmen als Gleichzeitigkeit von partieller Zentralisierung von Geschäftsfunktionen und Dezentralisierung der Absatzpolitik, in den Wandel von Verkaufstätigkeit zwischen Kundenbedienung und Organisationsarbeit, in die Veränderungen der Anpassungsweiterbildung infolge der Neuausrichtung der Absatzpolitik und schließlich in konkrete Umsetzungsprobleme des Versuchs eines dezentralen Weiterbildungsprojektes für das Verkaufspersonal in Gestalt kurzer morgendlicher Abteilungsgespräche als Foren methodisch gestützten arbeitsplatznahen Lernens.

Insgesamt kann jedoch weder die Aufbereitung des empirischen Materials noch der zugrunde gelegte Interpretationsrahmen recht befriedigen. Der starke und nahezu ausschließliche Rekurs auf den Strukturbegriff *Giddens*'scher Prägung scheint die Autorin geradezu in eine Interpretationsfalle ihres eigenen empirischen Datenmaterials zu führen. So richtig es ist, wenn sie wiederholt feststellt, dass sich Weiterbildung in der betrieblichen Praxis „im Be-

dingungszusammenhang der gegebenen strukturellen Handlungsvoraussetzungen vollzieht“ bzw. als vorläufiges „Resultat komplexer Prozesse verstanden wird, in denen überbetriebliche und innerbetriebliche Strukturgegebenheiten (...) und das Handeln gestaltungsrelevanter Akteure ineinandergreifen“ (219), so sehr erscheinen Strukturen mitunter als verdinglichte, von betrieblichen Akteuren kaum beeinflussbare Bedingungen.

Nun argumentiert die Autorin derart vorsichtig, relativierend und differenzierend, dass man ihr nicht direkt vorwerfen kann, völlig schief zu liegen. Der Verzicht auf eine mikropolitische Perspektive läßt die Autorin jedoch gerade solche - von ihr im empirischen Teil durchaus benannte - Prozesse nicht wahrnehmen, die Entwicklungs- und Veränderungsdynamiken in den Unternehmen auslösen.

Die Darstellungslogik folgt insgesamt stark einer unternehmensorientierten organisationssoziologischen Perspektive. Kriterien für eine erfolgreiche Umsetzung neuer Weiterbildungsformen werden nahezu ausschließlich in diesem Horizont beurteilt. Die Perspektive der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung bleibt dagegen weitgehend unberücksichtigt. Dies und die Konzentration auf ein spezifisches Strukturkonzept scheinen der Autorin möglicherweise den Blick für Entwicklungsdynamiken in den Unternehmen zu verstellen, die im präsentierten Material zwar erwähnt, aber kaum interpretiert werden, im Hinblick auf die Frage nach Gestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Weiterbildung aber die eigentlich interessanten Ansatzpunkte böten. Dies gilt z.B. für den Befund, dass sich Beschäftigte die als Medium für arbeitsplatznahe Weiterbildung konzipierten „Morgenrunden“ ihrerseits als Forum für eine verbesserte Informationspolitik durch das Unternehmen und für ihre Interessen (200) aneigneten. Dort, wo der Leser/die Leserin eigentlich weitergehende Interpretationen erwartet, wird gerade nicht weiter recherchiert. Dennoch handelt es sich bei der Studie von *Goltz* zweifellos um eine ambitionierte und auch bei der Darstellung des empirischen Materials um Sorgfalt bemühte Arbeit, die sich wohltuend von manch anderen jüngeren Publikationen zur betrieblichen Weiterbildung unterscheidet, die allzu häufig jeweils neue Paradigmenwechsel verkünden. Eine stärkere Orientierung an einer arbeits- und mikropolitischen Untersuchungsperspektive wäre für eine Gestaltungsmöglichkeiten auslotende Interpretation der empirischen Ergebnisse aber vermutlich einträglicher gewesen als das Festhalten an einem abstrakten Strukturbegriff.

Dr. Wolfgang Hendrich (Flensburg)

*Martina Ritter* (Hg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik - Männer, Forum Frauenforschung, Bd. 10, Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999, ISBN 3-89691-210-0, 254 S., DM 39,80

IuK-Technologien werden vielfach auch unter dem Gesichtspunkt diskutiert, ob die ihnen inhärenten Veränderungen der Arbeitswelt bessere berufliche Möglichkeiten für Frauen bewirken können. Neuen Berichten zufolge surfen inzwischen in den USA mehr Frauen als Männer im Internet. Und auch in Deutschland werden immer mehr Internet-Startups von Frauen gegründet. Vor allem in Verbindung mit den vermeintlichen Supertendenzen (Globalisierung, *new economy* etc.) wird ein grundlegender Wandel der Kompetenzformen vermutet, von dem gerade auch Frauen profitieren könnten (*Gabbert* 1996, 1998; *Andruschow* 2000). Von dem Sammelband, den *Martina Ritter* 1999 herausgegeben hat und in dem insgesamt 15 Beiträge abgedruckt sind, hätte man zumindest eine Klärung des Vorlaufs und des Hintergrunds erwarten können, vor dem sich die Erneuerung des Motivs „Chancen für Frauen durch neue Technologien“ verbindlicher einordnen ließe. Im Vorwort weist die Herausgeberin allerdings darauf hin, dass „zwischen dem Verfassen der Beiträge und der Veröffentlichung drei Jahre“ gelegen haben - mit dem nicht unbedingt zwingenden Zusatz, dass die Beiträge „daher nicht auf dem neuesten Stand“ (13) seien. Bedenkt man, dass ganze Diskussionskomplexe, wie die einflußreiche Arbeit von *Gibbons et al.* (1994), in dem Sammelband nicht ein einziges Mal erwähnt werden, wirkt der Band in mancher Hinsicht noch sehr viel älter.

Der Anforderung, den aktuellen empirischen Entwicklungen wenigstens einen verbindlichen Kontext zu liefern, wird nur *Bettina Schmitts* Beitrag „Frauenarbeit und Informationstechnologie“ gerecht, in dem sie der Frage nachgeht, ob „die Informationsgesellschaft den Frauen die Emanzipation“ bringe. *Schmitt* nimmt dabei das Motiv auf, dass in den „westlichen Industrieländern“ seit nunmehr zwei Jahrzehnten die Hoffnung gehegt werde, dass sich die Erwerbchancen von Frauen quantitativ und qualitativ allmählich denen der Männer annäherten. Vor allem am Beispiel der IuK-Technologien und der Einführung der Informatik sowie der damit verbundenen und partiell enttäuschten Erwartungen werden klar und zügig die widersprüchlichen Resultate skizziert, die der professionalisierte

Umgang mit Informationstechnologien für Frauen erbracht hat. Immerhin: „geschlechtsspezifische Zuschreibungen“ - wie die enge Assoziation von „Technik/Maschine/männlich/erfolgreich“ und „Kommunikation/weiblich/erfolglos/abgedrängt“ - seien ins Wanken geraten bzw. unscharf geworden.

Hätten sich die Autorinnen des Sammelbandes darüber verständigen können, diesen (oder einen vergleichbaren) Text als Ausgangspunkt ihrer jeweiligen Überlegungen zu verwenden, hätte ein spannendes und aufregendes Kompendium entstehen können. Tatsächlich aber wirkt der Band über weite Strecken unergiebig, langweilig und obsolet. Das liegt zum einen daran, dass der empirische Bezug auf Technik - der in dem Teil des Titels, der sich auf „Bits und Bytes“ bezieht - kaum ernsthaft aufgenommen wird. Und wenn konkrete Technikbezüge thematisiert werden, dann geschieht das in sozialwissenschaftlich wenig reflektierter Form, wie an dem abgenagten QWERTY-Motiv (*Regina Buhr, Boris Buchholz*) - wobei das spannendere Thema, warum der Computer „männlich“ eingefärbt wurde, leichtfertig verschenkt wird. Oder es wird dadurch unterlaufen, dass neuere Entwicklungen der sozialwissenschaftlichen Technikforschung, wie von *Brigitte Aulenbacher*, unvermittelt als Realitätsaussagen mißverstanden werden: statt den „Perspektivenwechsel von den Technikfolgen zur Technikgenese“ (und den anspruchsvolleren Konzepten des „*social shaping of technology*“) als Möglichkeit zu begreifen, genauer analysieren zu können, wie „technische Sachzwänge“ *gemacht* bzw. erzeugt werden, wird - in hilfloser Übernahme des Begriffsrealismus einer veralteten Industriosozioologie - behauptet, reale „technische Sachzwänge“ könnten so nicht mehr wahrgenommen werden.

Nachdrücklich belastet wird die Klarheit der Argumentation in mehreren Texten des Sammelbandes durch die Schludrigkeit der Sprache, besonders störend in langen Passagen von *Martina Hammels* Text „Zu Feminismus und Softwareentwicklung - Theorie und Praxis“ (105-120) und in *Eva Jeldens* „Frauen am Computer: Männlich programmiert?“ (156-170). Auch *Aulenbachers* Ausführungen über die „androzentrische Modernisierung industrieller Produktion“ werden durch die hölzerne Diktion und die sperrigen Satzbauteile streckenweise regelrecht erdrückt. Die Vermeidung von Relativsätzen ist wohl doch keine hinreichende Vorbedingung für absolute Ansprüche auf Wahrheit und Gerechtigkeit.