

ge Ausdehnung der Arbeitszeiten auch bei den egalitäreren Arbeitsteilungsmustern der Typen 3 und 4 eine deutliche Re-Traditionalisierung der Geschlechtsrollen nach sich zog (212). Arbeiten rund um die Uhr und ohne Grenzen ist Gleichberechtigung und Geschlechteremanzipation insofern eindeutig nicht förderlich.

Das Buch ist klar aufgebaut und präsentiert die Forschungsergebnisse durch seine Zusammenfassung in vier Typen alltäglicher Lebensführung sowie die vielen angeführten Direktzitate sehr anschaulich. Es dürfte für Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler eine gewinnbringende Lektüre sein ebenso wie für Praktikerinnen und Praktiker aus Betrieben und Gewerkschaften.

*Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg)*

*Wolfgang Hendrich und Karin Büchler (Hg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung. Trends, Erfahrungen und Widersprüche in Theorie und Praxis, München/Mering: Rainer Hampp-Verlag, 1999, ISBN 3-87988-413-7, 250 S., DM 48,50 EURO 24,80*

Der Band mit 12 Beiträgen beansprucht, Empirielücken zwischen der Selbstdarstellung betrieblicher Weiterbildung und ihrer Alltagspraxis „deutlicher zu machen bzw. zu schließen“ (8). Der erste Teil umfaßt eher grundlegende, theorieorientierte Beiträge, der Mittelteil befaßt sich mit betriebs- und branchenübergreifenden Themen beruflicher Weiterbildung, während im Schlussteil neuere Entwicklungen in Betrieben bzw. Branchen analysiert werden. Allerdings wird trotz der vielen lesenswerten Einzelbeiträge, die vom Spannungsfeld der Kooperation zwischen Universität und Betrieb über Weiterbildung und regionale Strukturentwicklung und Bildungscontrolling und Bedarfsermittlung hin zu branchenspezifischen Problemen reichen, der „rote Faden“ nicht hinreichend deutlich.

*Hendrich* grenzt sich in seinem Einleitungsbeitrag von den derzeit grassierenden Megatrend-Beschreibungen ab, die sich „gleichsam hinter dem Rücken der Subjekte durchsetzen“ und der politischen Gestaltung entzogen scheinen, und kritisiert die Fiktion von der unternehmerischen Wissensgesellschaft. Selbstorganisation ist für ihn unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht primär Kompetenzerweiterung, sondern Zwang zur selbstverantwortlichen Strukturierung des Arbeitens und der gesamten Alltagsorganisation. Er plädiert für

eine Arbeitspolitik auf betrieblicher, regionaler und staatlicher Ebene, die auch der Bedeutung der Weiterbildung für die Gestaltung sozialen Wandels gerecht wird. Dazu bedarf es eines Bildungs- und nicht eines engen, auf betriebliche Verwertungsinteressen reduzierten Qualifizierungsverständnisses.

Auf einer argumentativ vergleichbaren Ebene operiert *Dieter Görs*, wenn er der der Frage nachgeht, wem betrieblich-berufliche Weiterbildung nützt, und dafür plädiert, den individuellen, gesellschaftlichen und politischen Nutzen von Weiterbildung mit zu bedenken und Weiterbildung nicht ausschließlich unter konventionellen Wirtschaftlichkeitsrechnungen zu bewerten. Seine Kritik, daß Bildung und Qualifizierung nur noch durch den Filter ökonomischer Rationalität wahrgenommen werden und es auch in der einschlägigen Disziplin nicht mehr opportun erscheint, die Frage nach dem politischen Nutzen von Weiterbildungspolitik im Sinne von Markt- und Herrschaftsabsicherung zu stellen, erscheint plausibel, wenn in die junge Geschichte der beruflichen Weiterbildung zurückgeschaut wird. *Görs* konstatiert ein ideologisches *roll-back* und verweist darauf, daß die einseitige Kosten-Nutzen-Betrachtung beruflicher Weiterbildung den Eindruck erweckt, „als hätten Klassiker der politischen Ökonomie und engagierte Vertreter der liberalen Bildungswissenschaftler keine Zeile hinterlassen“ (69).

*Susanne Kraft* versucht an einem Projektbeispiel, das die Kooperation zwischen Universität und Betrieben beschreibt, Auswege oder Versöhnungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sie konstatiert zwar, dass das „grundlegende Aufgabenverständnis universitärer Pädagogik als Wissenschaft im Gegensatz zu den Erwartungen pädagogischer Praxis im betrieblichen Kontext steht“ (73), versucht aber aus der Projekterfahrung zu belegen, dass eine für beide Seiten profitable Kooperation möglich ist, ohne dass die je spezifischen eigenen Handlungslogiken und Interessen aufgegeben werden müssen. Allerdings bleibt bei ihr die Skepsis, inwieweit derartige Kooperationen dauerhaft zu einem veränderten Bildungsverständnis resp. Menschenbild in der betrieblichen Praxis führen.

*Rolf Dobischat* untersucht, inwieweit Netzwerke zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern eine Allianz mit Zukunft darstellen. Er skizziert ausführlich und differenziert die Komplexität des Problemhintergrundes und belegt, dass berufliche Bildung perspektivisch zu den bedeutungsgewichtigeren Politikfeldern zählen wird (93). In seiner Analyse zu Regionalisierungstendenzen in der Struk-

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