

gegläubten Debatte über Arbeitspolitik wieder neues Leben eingehaucht wurde.

*Dr. Thomas Haipeter (Gelsenkirchen)*

Langemeyer, Ines: Kompetenzentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik. Eine Fallstudie, Münster: Waxmann Verlag, 2005, ISBN 3-8309-1055-1, 300 S., € 29,90

Um lebensbegleitendes Lernen für alle zur Programmatik zu machen, werden seit Jahren verstärkt entschulte Lernformen wie das Lernen im Arbeitsprozess und das Lernen mit Hilfe von Informations- und Kommunikationsmedien („E-Learning“) wissenschaftlich entwickelt und politisch gefördert. Doch zugleich wird „selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen ... unter immer härteren Arbeitsmarktbedingungen verlangt.“ Dass diese Anforderung für die Menschen zunehmend ein Problem darstellt, lässt sich heute einer Reihe von wissenschaftlichen, politischen und gewerkschaftlichen Diskussionen entnehmen. Die vorliegende Dissertation (aus dem Bereich Berufs- und Betriebspädagogik) stellt sich dazu nüchtern die Fragen, wie solche eigenverantwortlichen Lernformen gelingen, „wenn es gilt zu wollen, was man soll“ (10) und was es für die technologische Entwicklung und für die Qualität der Arbeit selbst bedeutet, „wenn sie einer neuen Form von Zwang bzw. Fremdbestimmung unterliegt“ (11).

Diese höchst aktuellen Probleme werden sowohl theoretisch bezogen auf die gegenwärtige Diskussion um neue Arbeits- und Lernverhältnisse (Kapitel 1-3) als auch empirisch (Kapitel 4-7) anhand von Lernverläufen einer Umschulungsmaßnahme im Bereich der Fachinformatik untersucht. Welche Perspektiven für das Lernen in der Arbeit eröffnet werden müssten und wie sie zu entwickeln wären, wird am Ende dieser Studie beantwortet (Kapitel 8).

Die Theorien der „reflexiven Modernisierung“ (Beck), der „Subjektivierung der Arbeit“ (Moldaschl) bzw. des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (Böhle) sowie die These des „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz) und die „Gouvernementalitätsstudien“ (Foucault) bilden den Ausgangspunkt, um die neuen Widerspruchs- und Konfliktmomente des eigenverantwortlichen Arbeitens herauszuarbeiten. Dabei geht es der Autorin im Besonderen um die „widersprüchlichen Bewegungsformen“, in denen die Veränderungsprozesse ablaufen. Diese zu analysieren, wird nicht nur für die neuen Arbeitsverhält-

nisse, sondern auch für die Untersuchung von neuen Lernformen als zentrale Aufgabe gesehen.

Langemeyer zeigt, warum eigenverantwortliche Formen des Arbeitens und Lernens notwendig geworden sind und in welchem Widerspruchsfeld sie sich gegenwärtig bewähren müssen. In kritischer Auseinandersetzung mit Konzepten des „Lernens im Paradigma der Selbstorganisation“ - der Kompetenzentwicklungsforschung und der konstruktivistischen Lerntheorie - führt sie so die Leser/innen an die eigene Position heran.

Diese bezieht sich auf Ansätze, in denen der Begriff des „expansiven Lernens“ eine zentrale Rolle spielt: die subjektwissenschaftliche Lerntheorie der kritischen Psychologie nach Klaus Holzkamp und der kultur- und entwicklungstheoretische Tätigkeitsansatz nach Yrjö Engeström. „Expansives Lernen“, eine eher kollektive Form, in der sich Menschen lernend handlungsfähig machen, wird dabei als Schlüsselbegriff für die Analyse von Widersprüchen jener neuen Ausbildungspraxen gewonnen. Er dient als Folie, um die gesellschaftlichen Bedingungen systematisch in die Erforschung von Lernprozessen mit einbeziehen und den Horizont eines selbstbestimmten und befriedigenden Lernens abschreiten zu können.

Die empirische Studie macht deutlich, dass das Gelingen neuer Lernformen nicht nur davon abhängt, dass die Lernenden sich zu eigenständig denkenden und handelnden Subjekten entwickeln, sondern auch davon, wie die Auszubildenden, die Dozenten und die Kollegen im Praktikum mit dem Widerspruchsfeld neuer Lernformen umgehen. Die Praxis, dass Betriebe in der IT-Branche Praktikanten als billige Arbeitskräfte anstellen, so dass Lernprozesse – wenn sie überhaupt möglich sind – betrieblichen Interessen untergeordnet werden müssen, ist ebenso verbreitet, wie die Reaktion von Lehrenden und Lernenden, sich bei Konflikten auf „Kernaufgaben“ oder rein „fachlichen Fragen“ zurückzuziehen, anstatt die Zusammenhänge im Ganzen zu betrachten. Die Verantwortung für die eigenen beruflichen Chancen wird dadurch noch stärker individualisiert, selbst wenn Lehrende sich die Förderung von Lern- und sozialen Kompetenzen zum Ziel gesetzt und vom traditionellen Lehr-Lernen Abstand genommen haben. Eine nicht individualisierende Kompetenzentwicklung setzt demgegenüber eine subjektwissenschaftliche Didaktik (u.a. J. Ludwig, K. Müller) voraus sowie einen Verständigungsprozess, in dem „die Lehrenden und Lernenden für die unterschiedlichen Praxiskontexte ein ‚gesellschaftlich-subjektives Zusammenhangs- und Widerspruchswissen‘ ... dialogisch-reflexiv entwickeln“ (261).

Expansives Lernen denkt Langemeyer als eine spezifische Form der Kompetenzentwicklung per-

spektivisch weiter, die die Frage nach den Macht- und Verfügungsverhältnissen einschließt. Die Lektüre ist deshalb nicht nur für Pädagog/innen, Arbeitswissenschaftler/innen und Psycholog/innen erhellend, sondern auch für alle, die in diesem Kontext praktisch tätig sind, äußerst anregend und weiterführend.

*Dr. Gerd Peter (Dortmund)*

Steffen Lehdorff (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, 2006, ISBN: 3-89404-534-5, 279 S., € 19,90

Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 2005, ISBN: 3-89691-625-4, 295 S., € 29,90

Gerade die Erosion der hergebrachten Strukturen kollektiver Verhandlungen über die Ausgestaltung von Arbeits- und Produktionsprozessen hat in der Arbeitsforschung in den vergangenen Jahren zu einer verstärkten Hinwendung zu arbeitspolitischen Fragestellungen geführt. Insbesondere in Branchen wie der IT-Industrie, wo die These von der 'Subjektivierung' und 'Entgrenzung' von Arbeit in hohem Maße zutreffen scheint, wurde in empirischen Studien nach neuen Akteuren und Formen der Interessensartikulation auf betrieblicher Ebene gesucht, die dem Ziel einer humaneren Arbeitsgestaltung Geltung zu verschaffen suchen. Diese mikropolitische Perspektive wird dabei in Veröffentlichungen der jüngeren Zeit um zusätzliche Dimensionen und Fragestellungen erweitert, einhergehend mit konzeptionellen Überlegungen zum Gegenstand Arbeitspolitik. Bereits am Titel wird dies im Falle des von *Steffen Lehdorff* herausgegebenen Sammelbandes deutlich, der die Ergebnisse mehrjähriger Forschungsarbeit in dem von ihm geleiteten Forschungsschwerpunkt im Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen (IAT) zusammenträgt. Eine Reihe thematisch einschlägiger Beiträge enthält auch der von *Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll* und *Stefanie Janczyk* herausgegebene Tagungsband, der aus dem im Rahmen des BMBF-Programms 'Innovative Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen' geförderten Projekt 'Genda' an der Universität Marburg hervorging. Die zwei Sammelbände stellen aufgrund der verschiedenen disziplinären Herkunft der Autor/innen unterschiedliche Zugänge zu die-

sem erweiterten Verständnis von Arbeitspolitik dar: Während der erstgenannte Band dazu beizutragen sucht, die Betriebszentrierung der primär soziologischen Arbeitsforschung zu überwinden, indem die Relevanz außerbetrieblicher politischer Prozesse herausgearbeitet wird, ist der implizite Adressat des zweiten Sammelbandes die politikwissenschaftliche Forschung, welcher die Relevanz von Fragen der betrieblichen Arbeitsgestaltung und der Gestaltung des Erwerbslebens wieder näher gebracht werden soll. An den folgenden ausgewählten Aufsätzen werden diese unterschiedlichen Zugänge am besten deutlich.

In seinem einleitenden Beitrag begründet *Lehdorff* die Notwendigkeit für eine überbetriebliche Orientierung auch mit den (objektiven) Interessen der Beschäftigten: Da Herkunft und Verwertung des individuellen Arbeitsvermögens zumindest in langfristiger Perspektive nicht auf den Betrieb beschränkt sind, in dem Beschäftigte gerade angestellt sind, bedeutet eine entsprechende langfristige Arbeitspolitik auch, dass sie sich nicht auf den Betrieb beschränken kann bzw. de facto weitere politische Arenen und Akteure einschließt, die auf dieses Arbeitsvermögen einwirken. Diese erweiterten Arenen nimmt auch der Beitrag von *Lehdorff* und *Voss-Dahm* in den Blick. Zwar widmen sie ihre Aufmerksamkeit den Prozessen der 'Internalisierung des Marktes' in Unternehmen mittels „Kennziffern, Kunden und Konkurrenz“ (127) und damit auf den ersten Blick betriebsinternen Abläufen. Die AutorInnen argumentieren jedoch, dass diese Tendenz eben nicht einer bloßen Öffnung zuvor abgeschotteter Sozialräume gleichkommt, auf denen sich quasi naturwüchsig die Regeln des Marktes durchsetzen, sondern dass Unternehmen aktiv „eine bestimmte Form des Marktes“ etablieren. An der sozialen Konstruktion betriebsinterner Märkte sind aber neben den betrieblichen Akteuren auch andere Akteure beteiligt, denn „internalisieren und instrumentalisieren können Organisationen nur das, was sie in der externen Welt als Möglichkeit oder Angebot vorfinden“ (147): So hängen die Gestaltungsspielräume innerhalb der Unternehmen beispielsweise von den nach Ländern unterschiedlichen Möglichkeiten für Unternehmen ab, Kosten für den langfristigen Erhalt der individuellen Arbeitsvermögen zu externalisieren. Dass sich ein solcher Einfluss länderspezifischer arbeitspolitischer Regime auch empirisch belegen lässt, zeigt der Beitrag von *Sebastian Schief* zur unterschiedlichen Nutzung von Flexibilitätsinstrumenten durch Unternehmen in fünf europäischen Ländern. Anhand der Auswertung einer Befragung von mehr als 1500 Unternehmen analysiert er, dass der Standorteffekt einen stärkeren Einfluss auf die Flexibilitätsmuster von Unternehmen besitzt als das Herkunftsland des Unternehmens