

Rezensionen

Martin Kuhlmann, Hans Joachim Sperling, Sonja Balzert: *Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und chemischen Industrie.* Berlin: Edition Sigma, 2004, 440 S., ISBN 3-89404-511-6, € 22.90.

Die AutorInnen *Michael Kuhlmann, Hans Joachim Sperling* und *Sonja Balzert* vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) stellen in ihrem Buch „Konzepte innovativer Arbeitspolitik“ die Ergebnisse eines vom BMBF geförderten Forschungsprojektes vor. Das Buch besticht durch zwei wichtige Leistungen: die empirische Untersuchung von Good-Practice-Fällen auf der einen und die Entwicklung des Konzeptes der innovativen Arbeitspolitik auf der anderen Seite.

Beide Leistungen sind als echte Bereicherungen der industriesoziologischen Diskussion zu werten. So gewähren die Fallstudien einen fundierten Einblick in die arbeitspolitische Praxis von Industriebetrieben aus den Kernbranchen der industriellen Produktion, die zur arbeitspolitischen Avantgarde dieses Landes zählen. Auf der Grundlage bewährter industriesoziologischer Methoden (wie standardisierter und leitfadengestützter Interviews und Arbeitsplatzbeobachtungen) wird aufgezeigt, in welchem Umfang arbeitspolitische Innovationen in deutschen Betrieben heutzutage möglich sind. Daran anknüpfend werden aus den Fallstudien Erfolgsbedingungen abgeleitet, die im Konzept der innovativen Arbeitspolitik gebündelt werden. Innovative Arbeitspolitik zeichnet sich durch die Verknüpfung von Wirtschaftlichkeits- und Arbeitsverbesserungen aus. Die wichtigste Erfolgsbedingung ist die Kohärenz der Arbeitspolitik im Sinne einer integrierten Sichtweise, bei der Veränderungen der Arbeitsorganisation mit den betrieblichen Kontextbedingungen wie der Betriebsorganisation, den Führungsstrukturen, der Qualifizierung und den Entgeltsystemen abgestimmt werden.

Ob in der Praxis das Positivsummenspiel von Arbeitsverbesserung und Wirtschaftlichkeit tatsächlich jeweils erreicht wird, bleibt dabei allerdings eher offen. Mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit werden zwar positive Auswirkungen für Flexibilität, Qualität und Produktivität in den Fallbetrieben ausgemacht.

Doch sind diese Einschätzungen an grundsätzliche Ermittlungsprobleme gebunden, die auch überzeugend benannt werden. Dazu gehört, dass kausale Zurechnungen von Wirtschaftlichkeitsergebnissen auf auslösende Faktoren in komplexen Produktionsprozessen kaum möglich sind oder dass die Promotoren der Arbeitspolitik ein Eigeninteresse an der Darstellung positiver Ergebnisse haben. Mit Blick auf die Arbeitsverbesserung wird von den AutorInnen nicht verschwiegen, dass für die Beschäftigten die innovative Arbeitspolitik nicht ohne Ambivalenzen ist. So wird die inzwischen verbreitete Furcht vor Arbeitsplatzabbau und vor Leistungsintensivierungen auch in der innovativen Arbeitspolitik nicht überwunden.

Es spricht für die AutorInnen, dass sie diese Ambivalenzen offen darlegen. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass sie möglicherweise trotzdem den Geltungsbereich der innovativen Arbeitspolitik leicht überschätzen. Sie halten eine innovative Arbeitspolitik überall dort für möglich, wo erstens die betrieblichen Akteure konsequent auf Innovation setzen und dabei zweitens den erforderlichen komplexen Reorganisationsaufwand auch zu leisten im Stande sind. Damit aber wird die Umsetzung dieser Politik letztlich voluntaristisch als Entscheidungsproblem der Akteure dargestellt. Diese Perspektive unterschätzt tendenziell den strukturellen Druck, unter dem derzeit eine innovative Arbeitspolitik steht. In diesem Zusammenhang ist sowohl zu denken an den nahezu allgegenwärtigen Kostendruck der Standortkonkurrenz und der Finanzialisierung der Unternehmen als auch an den Druck auf die Betriebsräte und Gewerkschaften, der durch Beschäftigungssicherung oder die Öffnung von Flächentarifverträgen entfacht wird. Beide Entwicklungen haben zur Konsequenz, dass der Spielraum für betriebliche Positivsummenspiele mehr und mehr zusammenschrumpft.

Diese Anmerkung soll das Verdienst des Buches nicht schmälern. Es ist im Gegenteil ein hohes Qualitätskriterium dieser Studie, das Feld für Anschlussfragen empirisch und konzeptionell vorstrukturiert zu haben. In der Rückschau lässt sich schon heute sagen, dass das Konzept der innovativen Arbeitspolitik wie kaum ein anderes dafür verantwortlich ist, dass in der deutschen Industriesoziologie der seit längerem tot

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-