sehr hoch. Die vorliegende Studie gibt nicht vor, diese Schwäche zu beheben, aber sie verringert sie eindeutig und gibt explizit und implizit zahlreiche Hinweise, wie und wofür weitere Informationen zu erlangen wären. Wer das Buch von Anfang bis Ende liest, erhält zudem einen guten Überblick über das Spektrum weiterbildungspolitischer Probleme und Lösungsversuche. Respekt gegenüber Herausgebern und Beiträgern.

Detlef Kuhlenkamp

Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation (Hrsg.)
Jahrbuch 2001/02
Neuer Kapitalismus, nachfordistisches Produktionsmodell? Analysen, Kontroversen, arbeitspolitische Schlussfolgerungen
(Forschungsinstitut Arbeit Bildung und Partizipation) Recklinghausen 2001/2002, 264 Seiten, 6.10 Euro zzgl. Versandkosten

Das Forschungsinstitut für Arbeiterbildung hat sich in Forschungsinstitut Arbeit, Bildung und Partizipation umbenannt. Der Band 51 ist die erste Ausgabe des Jahrbuches seit dieser Umbenennung und dürfte zumindest teilweise auch als programmatisch für neue Akzentuierungen des Instituts in den nächsten Jahren angesehen werden. In der Einleitung zum Band wird als Ziel die „wissenschaftliche Neuprofilierung des Instituts" (S. 5) genannt.
Betrachtet man unter diesem Gesichtspunkt die Publikation, hat der erste Beitrag „Entsteht ein neues Produktionsmodell?" des neuen Institutsdirektors Klaus Dörre eine Leitfunktion, und so beziehen sich eine Reihe von Beiträgen in der Publikation auf ihn. Er greift unterschiedliche Argumentationen in der arbeitspolitischen Debatte auf und formuliert die These, dass „Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells sichtbar werden" und „Re-Taylorisierungs-Szenarien von weitaus bedeutsameren Veränderungen ablenken" (S. 9). In der Folge schildert er facettenreich Konturen des nachfordistischen Produktionsmodells. Grundlage der Schilderungen bilden empirische Fallstudien in 36 Betrieben, die in den 90er Jahren in zwei Phasen durchgeführt wurden. Demnach gestaltet sich die Beschäftigtenpartizipation sehr uneinheitlich. Dörre beschreibt für die erste Hälfte der Dekade fünf verschiedene Typen, die mehr Partizipationsmöglichkeiten eröffneten. In der zweiten Hälfte der Dekade hat sich demnach aber der Entscheidungskorridor wieder mehr geschlossen. Dies falle mit veränderten Managementprinzipien und mit existenziellen Unsicherheiten in der Arbeitsgesellschaft zusammen. In der Konsequenz müsse die Gestaltung eines humanen Kapitalismus die neue Form des flexiblen Kapitalismus begreifen und auf diesem Terrain ihre Chancen suchen. Als ein Schlüsselbegriff wird hier der Begriff „Flexicurity" ins Felde geführt. Dörres Beitrag besticht durch seine Informationsdichte und seine klare Argumentation. Die empirischen Fallstudien liefern ein anschauliches Bild zu den differenziert zu unterscheidenden Trends in den Betrieben. Während in der arbeitspolitischen Debatte viele Autoren oftmals entweder zur Schwarz- oder Weißmalerei tendieren, hat Dörre einen Sinn für die Zwischentöne und ist unbedingt zur Lektüre zu empfehlen. Mit der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung der Entwicklungstendenzen in den Betrieben durch die Beschäftigten befasst er sich allerdings nicht, sondern er verweist auf den Beitrag „Der/die Angestellte – das unbekannte Wesen?" von Wolfgang Müller (S. 31).
Müller plädiert für eine Öffnung der Gewerkschaften in Richtung der Angestellten. Anhand der Themen Entgelt, Arbeitszeit und Altersdiskriminierung legt er dar, dass auch Angestellte einen hohen Bedarf an gewerkschaftlicher Interessenorganisation haben. Dabei überzeugt der Sekretär der IG Metall (Bezirk Bayern) und ist kritisch gegenüber dem bisherigen Engagement der Gewerkschaften auf diesem Feld. Subjektive Verarbeitungsformen schildert sein Beitrag aber nicht und dementsprechend erstaunt Dörres Lesehinweis.
Unter diesem Gesichtspunkt interessanter ist der Beitrag „Nach dem Ende des Fordismus" von Helmut Martens. Er fordert von den Gewerkschaften, subjektive Sichtweisen wahrzunehmen und Dialog- und Diskursräume zu öffnen (S. 127). Dies könnte Räume schaffen, in denen es für Beschäftigte möglich wird, „individuelle Erfahrungen und Ängste vor Überforderung plötzlich allgemein sichtbar werden zu lassen und dann auch nach neuen kollektiven Regelungen zu suchen" (S. 125). Dies ist eine der wenigen Stellen in dem Jahrbuch, an denen Bildung unmittelbar zum Thema wird. Viele andere Beiträge liefern hervorragend ausgearbeitete makrosoziologische Be-

schreibungen der produktionstechnischen Veränderungen; für den erwachsenenpädagogisch interessierten Leser findet sich aber in dem Jahrbuch wenig, was sich mit dem lernenden Individuum und seinen gewerkschaftlichen Bildungsbedarfen beschäftigt.
In dem Beitrag „Kompetenzentwicklung in der postfordistischen Arbeitswelt" von Michael Schuler und Jörg-Peter Skroblin wird das Projekt eines Job-Navigators vorgestellt. Dieses von der IG Metall entwickelte Handbuch soll als Instrument in der Weiterbildungsberatung der IG Metall eingesetzt werden und helfen, individuelle Qualifizierungsbedarfe zu erkennen. Leider befindet sich dieses Handbuch noch in der Erprobungsphase, so dass der Beitrag von Schuler/Skroblin noch keine Ergebnisse vorstellen kann. Es erstaunt aber, dass es in dem Handbuch ein „Best-Practice-Beispiel für eine gelungene Kompetenz-Biografie" (S. 164) gibt. Hier fragt sich der Rezensent neugierig, wie eine solche Idealbiografie in der heutigen Zeit zu finden ist und ob ein solches Beispiel hilfreich für individuelle Beratungsprozesse sein kann. Ansonsten scheint der Einsatz des Handbuches und seine Einbindung in Beratungsprozesse viel versprechend in Anbetracht des gegenwärtig hohen Orientierungsbedarfes.
Insgesamt überzeugt das Jahrbuch in seinen detaillierten Schilderungen der produktionstechnischen Veränderungen und deren Konsequenzen für die Partizipationschancen der Beschäftigten. Hier liegt die Qualität des Jahrbuches. Der erwachsenenpädagogische Leser vermisst aber mehr Beiträge, die sich mit der individuellen Wahrnehmung und Verarbeitung dieser Veränderungen befassen. Vielleicht hat ihr Fehlen darin die Ursache, dass „sich die Gewerkschaften mit der Differenz und Vielfalt von Problemlagen und Beschäftigungsinteressen schwer tun" (Martens, S. 127) – oder dass 16 von 17 Beiträgen im Jahrbuch von Männern verfasst wurden?

Bernd Käpplinger

Guido Franke (Hrsg.)
Komplexität und Kompetenz
Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung (W. Bertelsmann Verlag) Bielefeld 2001, 359 Seiten, 35.30 Euro

Der von Guido Franke herausgegebene Reader liefert überwiegend informative und gut strukturierte Beiträge namhafter Lehr-/Lern-Forscher zum Stand der Kompetenzforschung. Die Gliederung des Readers unterscheidet zwischen der „Architektur der Wissensbasis", der „Strategieforschung", der „Modellierung der Kompetenzstrukturen", der „Bedeutung einzelner struktureller und funktioneller Komponenten", der „Kompetenz für den Handlungserfolg" und der „Veränderung der Kompetenzstrukturen durch Erfahrungen". Den Einzelbeiträgen vorangestellt wird eine Einleitung des Herausgebers sowie eine von Arnold/Schüssler verfasste systematisch-einführende Darstellung des Kompetenzbegriffs.
Den vom Herausgeber gewählten Titel des Readers kann man in sozusagen doppelter Richtung verstehen: Zum einen kann man ihn verstehen als einen Hinweis auf die Komplexität der Thematik selbst. Für dieses Verständnis spricht die etwas umständliche Gliederung, die aber von Guido Franke in der Einleitung ausführlich begründet wird.
Unterscheidungen zwischen Wissen und Kompetenz, zwischen Handeln und Denken, zwischen Handeln und prozeduralem Wissen, zwischen deklarativem und explizitem Wissen, zwischen Erfahrung und Intuition, zwischen Primär- und Prozess-Strategien usw. weisen darauf hin, dass der Fortschritt der Kompetenzforschung eine Fülle kategorialer Abgrenzungsprobleme geschaffen hat, in denen die Verarbeitung unterschiedlicher Theorietraditionen zum Tragen kommt. Vor diesem Hintergrund gewinnt der systematische Beitrag von Arnold/Schüssler über die Entwicklung des Kompetenzbegriffs seine Ordnung und Struktur dadurch, dass er genau diese Problematik nicht aufnimmt, sondern in informierter und lesenswerter Weise die Rezeptionsformen der Berufs- und Erwachsenenpädagogik darstellt. Arnold/Schüssler unterscheiden verschiedene Konnotationen des Kompetenzbegriffs und beziehen sich dann auf die in der Berufspädagogik übliche Unterscheidung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Sieht man die Beiträge, die der Reader bietet, aber