und Bellmann/Düll keine Hinweise auf ein nachlassendes Weiterbildungsengagement der Betriebe und eine Verlagerung der Lernzeiten in die Freizeit. Für die Zukunft allerdings sieht Weiß die Notwendigkeit, mit neuen Modellen eines Kosten-Sharing betriebliche und individuelle Interessen auszutarieren. Dass die Beteiligung von Mitarbeitern an den betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen über Zeitelemente und die Existenz von Arbeitszeitkonten sogar zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung führen können, belegen die Analysen von Bellmann/Düll. Bosch hingegen kommt zu dem, wie er selbst sagt, „erstaunlichen Ergebnis ..., dass trotz steigender Qualifikation der Beschäftigten die Zunahme lern- und weiterbildungsintensiver Formen der Arbeitsorganisation begrenzt bleibt" und nennt neben anderen als Gründen dafür die Extensivierung der Arbeit Höherqualifizierter, den hohen Teilzeitanteil bei Un- und Angelernten sowie den in einer angespannten wirtschaftlichen Situation eher auf Kosteneinsparungen als auf Zukunftssicherung gerichteten Blick der Unternehmen. Bispinck gibt auf der Datenbasis des WSI-Archives einen Überblick über bestehende tarifliche Regelung zur beruflichen Weiterbildung und zeigt Ansatzpunkte für eine zukünftige tarifliche Qualifizierungspolitik auf. Mit Blick auf die Jobrotation-Modelle in Dänemark und anderen europäischen Ländern plädieren Schmid und Seifert für eine enge Verknüpfung arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Ziele. Für eine erfolgreiche Implementation in Deutschland sind nach Seifert allerdings eine Reihe von grundsätzlichen Fragen zu klären, wie das Verhältnis zwischen der öffentlichen Weiterbildungsförderung und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, die Anspruchsrechte auf Weiterbildung und die jeweiligen institutionellen und organisatorischen Strukturen. Auch Franz richtet seinen Blick auf europäische Nachbarländer und legt in der Konsequenz nahe, die Qualifizierungssysteme gegen den Strich zu bürsten und völlig neu zu denken.

Gnahs verdeutlicht am selbstgesteuerten Lernen in unterschiedlichen Kontexten, dass die Disponibilität von Arbeits- und Lernzeiten je nach Interessenlage in der Dichotomie zwischen Freiheit und Zwang anzusiedeln ist.

Dass die Umsetzung des Konzepts des lebenslangen Lernens rechtliche Regelungen erfordert, zeigen Füssel und Käufer. Während Füssel dabei der Frage nach der Verzahnung von allgemeiner und beruflicher Bildung mit der Weiterbildung und der Regelung von Zertifizierungen nachgeht, lotet Käufer Entwicklungsmöglichkeiten für die Realisierung der Weiterbildung im Arbeitsverhältnis aus. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass den Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Weiterbildung trifft, dieser Gewährleistung aber Grenzen gesetzt sind und nennt Kriterien zur Interessensabwägung.

Die Breite der in diesem Band thematisierten Fragen spiegelt die Vielschichtigkeit und den Facettenreichtum des Themas wider. Gleichzeitig aber zeichnen sich eine Vielzahl weiterführender Fragen und ein großer Forschungsbedarf besonders in der Arbeitszeit- und Weiterbildungsforschung ab. Bisher erscheinen die konzeptionellen Ansätze noch „vage und rudimentär", wie die Herausgeber selbst formulieren. Insofern verstehen auch sie diesen Band als einen möglichen Wegweiser.

Sabine Seidel

Anton Hahne (Hrsg.)
Kreative Methoden in der Personal- und Organisationsentwicklung
(Reihe Managementkonzepte Band 29)
(Rainer Hampp Verlag) München und Mering 2003, 151 Seiten, 22.80 Euro

Bei dem von Anton Hahne in der Reihe Managementkonzepte herausgegebenen Band handelt es sich um einen Sammelband, der sich aus Beiträgen einer Fachtagung „Kreative Methoden in der Personal- und Organisationsentwicklung" an der Hochschule Wismar zusammensetzt. Für den Herausgeber stellen kreatives Personal und kreative Innovationen eine wichtige Voraussetzung für die zukunftsfähige Gestaltung von Organisationen und Unternehmungen dar. Obwohl in zahlreichen Unternehmungen in der Zwischenzeit Organisationsentwicklung kein bloßes Schlagwort mehr ist, konstatiert er eine Vernachlässigung in der Personalentwicklung: „Verlässliche Karrierewege gelten nicht mehr, ehemals gradlinige Lebensplanungen geraten zu zickzackförmigem Puzzlework" (S. 6). Mehr denn je sind deshalb auch neue und kreativitätsfördernde Methoden in der Personalentwicklung gefragt, die z. T. auch vorhandene Machtbe-

ziehungen verändern. In dem Band werden Methoden vorgestellt, die noch kein Allgemeingut geworden sind und erst seit kurzer Zeit und in speziellen Kontexten angewandt wurden. Die Beiträge sind allesamt sehr praxis- bzw. erfahrungsbezogen formuliert; der theoretische Bezugsrahmen wird teilweise nur angedeutet. Die Beiträge setzen sehr unterschiedliche Akzente. Gruppenorientierte Ansätze beschäftigen sich mit „Ärger-Selbsterfahrungsgruppen" (Andreas Bergknapp), „Appreciative Inquiry Summit", einem Zukunftsgipfel als Evolutionsschritt in der Arbeit mit großen Gruppen (Walter Bruck/Susanne Weber) oder „Veränderungsprozessen durch kreative Großgruppenveranstaltungen" (Heike Czwalina). Mit dem Einsatz von Theatermethoden beschäftigen sich Beiträge von Lydia Düsterbeck/Inga Pöhlsen-Wagner (Konflikttheater), Leo Ensel (Machtspiele) und Antonia von Fürstenberg (Improvisationstheater).
Beim „Management by Juggling" (Mireille Höft) sollen Individuen und Teams das Jonglieren lernen. Sie lernen dabei, die komplexe Fertigkeit in einzelne Schritte zu zerlegen. Die reflexive Aneignung ermöglicht die Einsicht in eigene Muster und das Jonglieren im Team fördert die Fähigkeit, sich auf sein Gegenüber einzustellen und gibt jedem Teammitglied eine unverzichtbare Rolle.
Um eher therapeutisch orientierte Methoden handelt es sich bei den Beiträgen von Ilona Lorenzen, die sich mit der Kompatibilität von Berufsrolle und Privatperson beschäftigt, von Till R. Niewisch und Cornelia Stahmer-Weinandy, die sich mit Interventionen bei verdeckten Aggressionen, und von Gabriele Stiegler, die sich mit dem „Magic Shop" als kreative Psychodrama-Methode in der Personalentwicklung beschäftigen. Gerade in den letzten Beiträgen wird von den Autoren zu Recht darauf verwiesen, dass sich die Methoden nicht friktionslos ohne entsprechende Teamervoraussetzungen übernommen werden können.
Das Buch zeigt in der Tat kreative Zugänge zur Personalentwicklung auf. Angesprochen werden damit in der Praxis häufig vorfindbare problematische personale Konstellationen, die sich nicht durch eindimensional auf Strukturveränderung ausgerichtete Organisationsentwicklungsvorhaben bearbeiten lassen. Eine so ausgerichtete Personalentwicklungsarbeit zuzulassen, setzt sicherlich auch ein kreatives Management voraus. Der Sammelband ist aus meiner Sicht insbesondere für erfahrene Organisations- und Personalentwickler geeignet, die sich ihrer Grenzen und Kompetenzen bewusst sind.

Klaus Meisel

Thilo Harth
Das Internet als Herausforderung politischer Bildung
(Wochenschau Verlag) Schwalbach/Taunus 2000, 288 Seiten, 28.80 Euro

Das Buch zum Internet als Herausforderung politischer Bildung hat den Untertitel „Politikwissenschaftliche und pädagogische Aspekte" –, durchaus korrekt, als in der Tat aus beiden disziplinären Diskursen Beiträge in die Arbeit einfließen. Sie wurde an der Universität Kaiserslautern als Dissertation angenommen.
In einem theoretischen Teil beschäftigt sich der Autor mit dem Selbstverständnis der politischen Bildung und dem Internet. Mit letzterem als medialem Konstrukt, das sich sowohl in einer „Politikwelt" als auch in einer „Bildungswelt" bewegt.
Ein „praktischer" Teil besteht aus einer Fallstudie, in der qualitative Analysen einer Lehrveranstaltung im Bereich „Internationale Politik" für angehende Politiklehrerinnen und -lehrer im Fachgebiet Politikwissenschaft an der Universität Kaiserslautern, welche im Medium des Internet stattfanden, vorgenommen werden.
In der allgemeinen Aufarbeitung des Themas Internet im Kontext politischer Bildung erörtert der Autor das Internet sowohl als „Inhalt" politischer Bildung als auch als „Medium" politischer Bildung. Inhalt politischer Bildung ist das Internet insofern, als es eine neue mediale Struktur ermöglicht, welche Fragen zum Demokratiepotenzial und zur Transparenz, die traditionell in Demokratietheorien enthalten sind, neu stellt. Gibt es Beteiligungsmöglichkeiten in der Demokratie durch das Internet, welche neuen Barrieren werden geschaffen, welche Umgangsweisen sind erforderlich und leistbar, welche „für die Zukunft vorauseilenden Bildungsstrategien" sind notwendig. Als Medium politischer Bildung sieht Harth das Internet in politischen Bildungsprozessen, die hier Grundlagen und Vorgehensweisen ermög-