Wissens wird überzeugend argumentativ belegt.
Einem völlig konträren Ansatz folgt Friederike Behringer, indem sie zur Erklärung der Beteiligung an Weiterbildung die Humankapitaltheorie zugrunde legt, die dem Lernenden eine ausschließlich extrinsisch-monetäre Kosten-Nutzen-Abwägung bei der Entscheidung für eine berufliche Weiterbildung unterstellt. Anhand empirischer Daten aus dem sozioökonomischen Panel (SOEP) belegt Behringer die rationalen Abwägungsprozesse von Arbeitnehmern, die der Beteiligung an formellen beruflichen Weiterbildungen zugrunde liegen. Weitere bemerkenswerte Ergebnisse des SOEP-Panels zur Selektivität der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland lassen die Autorin zu dem Schluss kommen, dass Lebenslanges Lernen für alle in Bezug auf Weiterbildung bislang nur eine Zielvorstellung – aber noch keine Realität – darstellt.
Der Beitrag von Christof Baitsch „Zur Integration von Arbeiten und Lernen" gibt einen Überblick über psychologische Befunde zur Wirkung lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf überdauernde Persönlichkeitsmerkmale wie kognitive Kompetenz, moralisches Bewusstsein und Kontrollüberzeugungen. Insbesondere die bedeutsamen Effekte von Aufgabenkomplexität und Selbstbestimmung auf die intellektuelle Flexibilität des Arbeitenden beleuchten die Grundlagen des „Lernens im Prozess der Arbeit" aus organisationspsychologischer Sicht.
Aufgrund einer Reihe gesellschaftlicher und arbeitsbezogener Entwicklungstrends konstatiert Wolfgang Wittwer einen Verlust des übergreifenden Orientierungsfaktors „Beruf" und setzt an dessen Stelle die individuelle Kompetenz als neues Leitprinzip der biografisch-beruflichen Entwicklung. Aus dieser Wende hin zu individuellen Kompetenzen leitet Wittwer weit reichende Forderungen an eine zukünftige betriebliche Weiterbildung ab, die er in einer Vision als ein Orientierungscenter beschreibt, dessen Hauptaufgaben in biografiestützender Kompetenzberatung sowie Begleitung individueller Karrierewege besteht.
Brigitte Stieler-Lorenz und Alexander Krause berichten über die Ergebnisse eines umfangreichen empirischen Forschungsprojektes zur Wirkung IT-basierten Lernens. Dabei unterscheiden sie zwischen formellem „e-learning im engeren Sinne" und dem sowohl örtlich (anywhere) als auch zeitlich (any time) und nicht zuletzt auch inhaltlich selbstbestimmten (any content) Lernen im Lernraum Internet als „e-learning im weiteren Sinne". Die Resultate der vorgestellten Studie belegen die in vielen kleineren und mittleren Unternehmen noch nicht erkannte besondere Bedeutung des „e-learnings im weiteren Sinne" für die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern. Hieraus leiten die Autoren eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen für Unternehmen ab, die vor der Aufgabe stehen, eine wirksame neue Lernkultur zu schaffen.
Die thematische und formale Heterogenität der Beiträge des Bandes erschwert eine übergreifende Beurteilung. Mit Sicherheit kann aber festgestellt werden, dass die angestrebte Verknüpfung der Bereiche Weiterbildung und Personalentwicklung ein komplexes Ideen-, Gestaltungs- und Forschungsfeld eröffnet, in das der Leser durch die hier gebotenen vielfältigen Denkanregungen einen gelungenen Einstieg erhält.

Wolfgang Müskens

Hans J. Pongratz/G. Günter Voß
Arbeitskraftunternehmer
Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen
(edition sigma) Berlin 2003, 279 Seiten,
15.90 Euro

Vor fünf Jahren haben die Autoren die These vom Arbeitskraftunternehmer entwickelt, der langfristig den Typus des verberuflichten Arbeitnehmer als Leittypus der gesellschaftlichen Formung von Arbeitskraft ablösen werde. Indizien für diese Entwicklung fanden sich hauptsächlich in den IT-Berufen und der New Economy. In der jetzt vorgelegten Studie, die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet wurde, gehen die Autoren der Frage nach, inwieweit diese Prozesse auch in der Normalarbeit „durchschnittlicher" Beschäftigter in etablierten Wirtschaftsfeldern nachweisbar ist. In sechzig leitfadengestützen Interviews, die in sechs Unternehmen unterschiedlicher Branchen durchgeführt wurden, wurden qualifizierte Arbeiter/innen und Angestellte ohne disziplinarische Führungsfunktionen befragt, die „von entgrenzten Reorganisationsmaßnahmen in Gestalt von Gruppenarbeit oder Pro-

jektarbeit“ (S. 10) betroffen waren. Die Untersuchung erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität, „will aber dennoch die Vielfalt typischer Erwerbsorientierungen im Bereich „entgrenzter Normalarbeit“ möglichst abdecken“ (S. 36). Den Autoren geht es dabei nicht um „eine Bestätigung (oder Widerlegung) der Arbeitskraftunternehmer-These. Die zentrale Frage ist vielmehr, welche Ausprägung die Erwerbsorientierungen von Beschäftigten in potenziell entgrenzten Arbeitsformen annehmen“ (S. 191). Eingangs wird die aktuelle Debatte um Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft ausführlich referiert, wobei es den Autoren vor allem darum geht, Missverständnisse in der bisherigen Debatte auszuräumen. „Diese Prognose [des Arbeitskraftunternehmers als normativer Leittypus] vertreten wir nicht mit dem Interesse, ein derartiges Leitbild zu propagieren ...“ (S. 30), wohl aber soll verdeutlicht werden, dass „eine neue Stufe der Ökonomisierung von Arbeitskraft erreicht wird, die mit spezifischen, von der Situation selbständiger Erwerbstätiger bekannten Gefahren von Selbstausbeutung und existentiellem Scheitern verbunden ist“ (S. 31). „Der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit ... verschwindet nicht mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers, sondern er wandelt sich in einen strukturellen Widerspruch zwischen Unternehmern unterschiedlicher Art“ (S. 32).

Nach einer ausführlichen Beschreibung des konzeptionellen Rahmens und des methodischen Vorgehens (S. 39-52) werden die Befragungsergebnisse anschaulich und nachvollziehbar präsentiert. Die Differenzierung der Erwerbsorientierung bezieht sich auf die drei Bereiche Arbeitsfeld, Erwerbsperspektive und Lebensführung. Anschließend ordnen die Autoren die unterschiedlichen Typen der Erwerbstätigen den Arbeitskrafttypen „proletarisierte Lohnarbeiter“, „verberuflichte Arbeitnehmer“ und „Arbeitskraftunternehmer“ zu, wobei die erste Kategorie aufgrund der geringen Fallzahl (n:2) im Weiteren nicht mehr auftaucht. (Damit ist ein durchgängiges Problem in der Aufbereitung der Ergebnisse angesprochen: Die Ausdifferenzierung der Typenbildung mit einer Vielzahl von Subtypen ist bei der relativ geringen Fallzahl nicht immer nachvollziehbar.)

Aus der Fülle der spannenden, sprachlich anregend präsentierten Ergebnisse seien hier nur einige Schlaglichter hervorgehoben.

Die Notwendigkeit, für die eigene Beschäftigungsfähigkeit durch Teilnahme an Weiterbildung zu sorgen, scheint bei den Beschäftigten als Botschaft noch wenig angekommen zu sein. Dies ist zum einen Folge eines Angebots, das „in aller Regel der unmittelbaren Anpassung der Arbeitsfähigkeiten an die veränderten Arbeitsstrukturen (dient); für die Weiterentwicklung individueller arbeitsmarktbezogener Erwerbsperspektiven lassen sie nur wenig Raum“ (S. 147). Zum anderen scheint es auch Resultat eines fast irrational anmutenden Vertrauens in den Betrieb „als direktem Garant der Absicherung“ (S. 171). „Selbst in Bereichen, in denen Entlassungsdrohungen im Raum stehen, ist eine deutliche Lockerung der Bindung an die Firma nicht zu erkennen“ (ebd.). Es existiert ein „unbedingtes Vertrauen in die Sicherheitsversprechen“ (S. 221). Entsprechend werden betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten „zumeist nach dem Opportunitätsprinzip genutzt; systematische Begründungen mit Zielsetzungen für einen persönlichen Entwicklungsweg sind hingegen kaum zu erkennen“ (S. 175).

Auch wenn sich bei der Mehrheit der Befragten in Teilbereichen Orientierungen hin zu Arbeitskraftunternehmern identifizieren lassen, ist nur ein Viertel der Befragten „durchgängig dem Typus des Arbeitskraftunternehmers zuordenbar ... Dabei weisen Angestellte eher als Arbeiter und Frauen eher als Männer Orientierungselemente auf, die dem Arbeitskraftunternehmer entsprechen“ (S. 144). Die Annahme, dass junge Beschäftigte eher aufgeschlossen wären für Flexibilitätsanforderungen oder gegenüber anderen arbeitskraftunternehmerischen Anforderungen, hat sich nicht bestätigt (vgl. S. 123 und S. 144).

Aber generell gilt: „Es sind in hohem Maße die Einzelpersonen selber, die nun in Form erweiterter Selbst-Kontrolle bisher nur unsystematisch betrieblich genutzte Momente ihrer Persönlichkeit in den Arbeitsprozess einbringen und diese Ressourcen in neuer Qualität der ökonomischer Nutzung zuführen“ (S. 216).

Das Schlusskapitel setzt sich mit der Frage auseinander, wie eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer angesichts der Pluralität der Arbeitskrafttypen zukünftig agieren kann. Dass die derzeitige Verfasstheit der Gewerkschaften diesen Herausforderungen in der Sicht der

Beschäftigten nicht gerecht wird, wird in den Interviews überdeutlich. Es zeigt sich nicht nur eine Distanzierung gegenüber gewerkschaftlichen Positionen; Voß/Pongratz sehen einen „kulturellen Bruch" (S. 229).
„Der Grundtenor der Interessenvertretung als einer Leidens- oder Opfergemeinschaft durchzieht weiterhin die gewerkschaftliche Auseinandersetzung" (S. 230) und wird damit dem Selbstverständnis der Beschäftigten nicht mehr annähernd gerecht. Voß/Pongratz plädieren für eine verstärkte gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit erweiterten inhaltlichen Fragen, „insbesondere im Hinblick auf die Erwerbsbiografie und das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben" (S. 247).
Resümierend stellen die Autoren fest, dass die „These der Pluralität der Arbeitskrafttypen ... eine Erweiterung, keine Revision der Arbeitskraftunternehmer-These dar(stellt) ... wir schätzen nunmehr aber die Möglichkeit dauerhafter Gleichzeitigkeit der Typen als höher und das Entwicklungstempo des Typus des Arbeitskraftunternehmers als niedriger ein" (S. 242).
Mit dem Band ist es den Autoren in beeindruckender Weise gelungen, eine Lücke in dem bislang eher vernachlässigten Forschungsfeld zu Arbeitshaltungen und Erwerbsstrategien der Beschäftigten zu schließen. Es wäre wünschenswert, wenn weitere Untersuchungen zu dieser Thematik, die auch die Einstellungen und Nutzenerwartungen zur Weiterbildung stärker in den Blick nehmen, folgen würde. Die in der Publikation vorgestellten Befunde zum Weiterbildungsverhalten weisen auf eine auch in anderen Feldern zu beobachtenden Diskrepanz zwischen dem Postulat des lebenslangen Lernens und der eher abwartend zurückhaltenden Einstellung der Beschäftigten hin, die näher erforscht werden sollte.

Gerhard Reutter

Wolf Jürgen Röder/Klaus Dörre (Hrsg.)
Lernchancen und Marktzwänge: Bildungsarbeit im flexiblen Kapitalismus (Verlag Westfälisches Dampfboot) Münster 2002,
208 Seiten, 19.80 Euro

Nicht nur die Weiterbildung insgesamt, sondern besonders auch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist aktuell vielfältigen Suchbewegungen unterworfen. In dem vorliegenden Band kommen einige der wichtigsten Experten und Akteure besonders aus dem Organisationszusammenhang der Industriegewerkschaft Metall und des Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) an der Ruhr-Universität Bochum, das gerade seinen Namen vom Forschungsinstitut für Arbeiterbildung umgeändert hat, zu Wort. Dabei schlagen die Irritationen, welche die Gewerkschaften insgesamt, ihr Gesellschafts- und Menschenbild, sowie ihren Stellenwert in der aktuellen Politik betreffen, auf die Bildungsarbeit durch.
„Zwischen Effizienz und Utopie" sieht Wolf Jürgen Röder, zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor neue Herausforderung gestellt (S. 9-28). Er sieht das enorme Problem, dass normative Formeln dann ins Reich politischer Rhetorik und Ideologie verwiesen werden müssen, wenn ihnen die Wirklichkeit auch nicht ansatzweise folgt. Betont werden erstens ein weitgehender Politikverzicht, bezogen auf bildungsreformerische Intentionen wie Chancengleichheit, und zweitens die Gefahr, dem großen neoliberalen Paradigma untergeordnet zu werden (S. 9).
Am Beispiel der Weiterentwicklung der Bildungsarbeit der IG Metall (S. 16-28) belegt er neue Ansätze bezogen auf das Problem der gewerkschaftlichen Orientierung, dass Mitgliederproblem, das Beteiligungsproblem, und die Notwendigkeit, mehr Platz für das „Persönliche" (S. 21) einzuräumen und „Kompetenzen" zu stärken (S. 23). Es folgen daraus organisatorische und institutionelle Veränderungen. Diese beruhen aber höchstens ansatzweise auf geklärten Grundlagen gewerkschaftlicher Orientierung (S. 18-19). Diese wird eher negativ im Kontrast zum „Neoliberalismus" bestimmt und vage als „Weg zu sozialer Gerechtigkeit" angedeutet. Insofern wird man mit einem – wenn man die Wörter durchzählt – erhöhten „Muss-Index" von hochgesteckten Postulaten ohne geklärte gesellschaftlich strukturelle Verordnung konfrontiert. Möglicherweise ist dies Teil des problematischen Kontexts, der gleichzeitig kritisiert wird.
Klaus Dörre ist zuzustimmen, wenn er konstatiert: „In einer Situation, in der die Arbeitnehmerorganisationen vor einer grundlegenden politisch-programmatischen Neuorientierung stehen, befindet sich politische Bildung in den Gewerkschaften auf Tauchstation"