die deutsche und deutsch-schweizerische Situation hinaus, zum Thema Schulentwicklung und soziale Ungleichheit wird das amerikanische Beispiel beobachtet (s. Karin Amos), zu den ethnischen Minderheiten auf das niederländische Schulwesen geschaut (K. Dörner).
Es ist den Herausgebern gelungen, für Erziehungswissenschaftler/innen, die nicht direkt in der Schuldiskussion stehen, einen Eindruck von der differenzierten und elaborierten Diskussion zu geben.
Natürlich stellt sich aus Sicht der Weiterbildung die Frage, worin die Bezüge liegen und was interessant ist. Es gibt Vergleichbarkeiten etwa bei der Frage der Organisationsentwicklung und der innovativen Lehrgestaltung; aber sie sind begrenzt, auch aus Sicht der Beitragenden, die an verschiedenen Stellen immer wieder auf die marktwirtschaftlich organisierte und – horribile dictu! – freiwillig in Anspruch genommene Weiterbildung verweisen.
In der Tat zeigt sich an vielen Stellen, dass eine Entwicklung des Schulbereichs hin zu Strukturen, wie sie in der Weiterbildung vorzufinden sind, nicht nur Vorteile wie etwa die immer wieder behauptete Flexibilität mit sich bringt, sondern auch Nachteile im Aufgeben von Sicherheiten, deren Voraussetzungen und Folgen man wenigstens kennt. Ein Aspekt, der sich in den Beiträgen durchzieht, ist die Warnung vor vorschnellen Änderungen im Schulbereich, der im staatlichen Monopol liegt (noch liegt!) und von daher am ehesten vor der Gefahr steht, kurzschrittige und aktuell politisch motivierte sogenannte Reformen erdulden zu müssen.
Interessant ist aber auch, festzustellen, dass die Diskussion des Schulbereichs im Wesentlichen in sich kreist. Ausblicke systematischer Art auf Hochschule, Berufsausbildung oder Weiterbildung, auf Fernunterricht oder selbstgesteuerte Lernprozesse sind kaum zu entdecken. Das Postulat des lebenslangen Lernens, das letztlich von allen Bildungsbereichen eine Öffnung in dieser Richtung hin erfordert, hat hier noch keinen Eingang gefunden. Es dominiert das Beharren auf dem bestehenden Organisationstyp, mit gutem Grund, wenn man den gesellschaftlichen Fortschritt berücksichtigt, der in seinem Entstehen lag, und die gesellschaftliche Funktion, die ihm nach wie vor zukommt.

E. N.

Rolf Dobischat/Hartmut Seifert (Hrsg.)
Lernzeiten neu organisieren
Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit
(edition sigma) Berlin 2001, 321 Seiten, 18.90 Euro

Lernen erfordert Zeit, lebenslanges Lernen erfordert in allen Lebensphasen Zeit zum Lernen. Angesichts sich verändernder gesellschaftlicher Zeitstrukturen und der im Wandel begriffenen Anforderungen an die Individuen bei der Gestaltung der eigenen (Erwerbs-)Biografie stellt sich im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Konzepts des lebenslangen Lernens die Frage nach möglichen Orientierungsrahmen für die benötigten Zeitkontingente. Dieser wichtigen Fragestellung widmet sich der vorliegende Band aus wissenschaftlichen Expertisen, die im Rahmen eines vom Land Nordrhein-Westfalen geförderten Forschungsprojekts zu dem Thema „Zeitpolitik und Lernchancen" entstanden sind. Anliegen der interdisziplinär besetzten Gruppe von Wissenschaftlern war es, die Rahmenbedingungen für Konzepte zur Verknüpfung von Arbeits-, Lern- und Freizeiten auszuloten und politikfähig zu machen.
Die Komplexität des Themas Lern- und Arbeitszeiten spiegelt sich in den Beiträgen der Autoren wider. Ihre unterschiedlichen Blickwinkel weisen auf seine vielfältigen Facetten hin, bildungs-, arbeitsmarkt- und arbeitszeitpolitische, erwachsenenpädagogische, rechtliche und finanzielle. Den entwicklungsgeschichtlichen Aspekt von Zeitstrukturen und Bildungsprozessen beleuchten Sauter und Faulstich. Während sich für Sauter abzeichnet, dass Lernzeiten für die Weiterbildung in Zukunft im Rahmen der Arbeitszeitpolitik geregelt werden, und er in der Errichtung von Arbeitszeitkonten bzw. Weiterbildungskonten wesentliche Rahmenbedingungen für ein lebensbegleitendes Lernen sieht, betont Faulstich die Verlagerung der Lernzeiten in spätere Lebensabschnitte und folgert einen steigenden Anteil der Lernzeiten am gesamten Zeitbudget von Erwachsenen.
Der Blick auf Lernzeiten, betriebliche Praxis und in der Arbeitswelt bestehende Regelungen anhand empirischer Untersuchungen bildet den zweiten größeren Themenblock. Aus den Erhebungen bei Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung ergeben sich nach Weiß

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-