chen vermisst. In der Bildungswirklichkeit stellt sich vermutlich heraus, dass defensives und expansives Lernen keine Gegensätze, sondern komplementäre Perspektiven sind. Die auf dem Deckblatt angekündigte Frage „Welchen Ertrag hat dieser Begriff für eine Didaktik der Erwachsenenbildung?" bleibt trotz der Projektberichte in Kapitel 2 unbeantwortet. Letztlich wird überwiegend von Begründungen des Lernens und nicht vom Lehren gesprochen.
Den Leser/inne/n wird empfohlen, aus den Differenzen der unterschiedlichen Beiträge und Interpretationen zu lernen (S. 9). Die Herausgeber schlagen vor, „zu prüfen, inwieweit Positionen ausgehend von Mead, Foucault, Bourdieu ... weiterführend sein können ..." (S. 13). In der Tat: expansives Lernen – ein weites Feld.

H. S.

Hartz, Stefanie
Biographizität und Professionalität
Eine Fallstudie zur Bedeutung von Aneignungsprozessen in organisatorischen Modernisierungsstrategien
(VS Verlag für Sozialwissenschaften) Wiesbaden 2004, 399 Seiten, 29,90 Euro, ISBN: 3-8100-4073-8

Stefanie Hartz' Fallstudie zur Einführung von Gruppenarbeit in einem größeren Industrieunternehmen leistet einen wichtigen Beitrag zum Verständnis von Lernprozessen als hochgradig konfliktreichen, mit Zumutungen verbundenen sozialen Prozessen. Ausgehend von der Annahme, dass sich betriebliche Neuerungen nicht per Beschluss von oben nach unten ohne Anerkennungsverluste durchsetzen lassen, wird gegenüber dem bisher dominierenden Paradigma der Organisationstheorie ein Wechsel der Perspektive begründet: Veränderungen sind organisationalen Einflussnahmen operativ unzugänglich. Sie sind wesentlich Produkt der individuellen Aneignungsprozesse der Mitarbeiter – so der, ausgehend vom erziehungswissenschaftlichen Konzept der Aneignung entwickelte Grundgedanke. Allerdings bleibt in diesem Konzept die soziale Dimension noch unterbelichtet. Stefanie Hartz erweitert es daher vor dem Hintergrund einer intensiven Auseinandersetzung mit Mead und Giddens um das Konzept der mentalen Mitgliedschaft. Dies beschreibt, wie „organisationale Imperative mit den Imperativen der eigenen Selbstbehauptung verwoben und wie der Differenz zwischen Individuum und Organisation Ausdruck gegeben wird" (S. 39). Mentale Mitgliedschaften sind vom Individuum aus variierte Grenzziehungen zur Organisation. Ihre betriebliche Valenz gewinnen sie über Austausch und Bewährung in Kommunikationsprozessen.
In diesem theoretischen Bezugsrahmen wird das organisatorische Geschehen als komplexer Prozess im Spannungsfeld von organisatorischen Imperativen, von Aneignung als individuell variierender Reproduktion mentaler Mitgliedschaften und von Interaktion als Herstellung „gemeinsam geteilter Sinnzuschreibungen" (S. 70) untersucht. Zunächst wird auf der Grundlage thematisch fokussierter Interviews mit funktional und positional differenten Mitarbeitern, orientiert am Konzept der „Grounded Theory" analysiert, wie im Prozess der Aneignung des Imperativs „Gruppenarbeit" individuell-biografisch, aber auch positionell variierende mentale Mitgliedschaften im Unternehmen emergieren. Wie sich aus der Reflexion mentaler Mitgliedschaften in der Unternehmenskommunikation ein Innovationsdiskurs herausbildet, der die Einführung des Gruppenarbeitskonzepts mehr blockiert als fördert, wird in einem zweiten Schritt auf der Basis von Gruppendiskussionen analysiert. Die Analysen erhellen die in den zwischen traditionalen und modernen Rationalitätsleitbildern oszillierenden mentalen Mitgliedschaften liegenden Gründe dafür, dass die organisational intendierte Einführung der Gruppenarbeit kaum greift und eine diffuse Unzufriedenheit mit ihr das Betriebsklima prägt. Entscheidend dafür ist, dass mit der Gruppenarbeit „keine Alternative zur Hierarchie als Modus der Übermittlung von Befehlsgewalt" (S. 333) verbunden ist. Dass trotz verstärkter Krisenkommunikation am Projekt der Gruppenarbeit festgehalten wird, wird unter Bezugnahme auf kulturtheoretische Studien von Cassirer und Blumenberg zum Mythenbedarf moderner, erheblichem Veränderungsdruck ausgesetzter Gesellschaften erklärt. Vor diesem Hintergrund wird Gruppenarbeit als ein funktional notwendiger Unternehmensmythos gedeutet. Während sie für die Vertreter des traditionalen Rationalisierungsleitbil-

des „sukzessive die Gestalt eines negativ besetzten Mythos“ annimmt, schaffen sich die Modernisten sowie zahlreiche Mitarbeiter des Produktionsbereichs mit der Gruppenarbeit einen „positiv besetzten Mythos“ (S. 354 f.). „Insgesamt sind es“ – so das Fazit – „der nicht entschiedene Kampf der mentalen Mitgliedschaften um die angemessene Deutung und die Mythenbildung um Gruppenarbeit herum, die der Abschaffung von Gruppenarbeit im Weg stehen“ (S. 355).
Stefanie Hartz betont die organisationstheoretische Orientierung ihrer Studie (S. 365). Im erziehungswissenschaftlichen Diskurs ist sie insbesondere über die Weiterentwicklung des Konzepts der Aneignung verankert. Sie enthält eine Vielzahl gerade auch für den Bereich der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens höchst aufschlussreicher Befunde. So etwa die Beobachtung, dass der Betriebsleiter als eine Art Erzieher agiert (S. 245), oder dass es vor allem der Werksleiter Personal ist, der auf Grund seines professionellen Selbstverständnisses für Weiterbildung im Zusammenhang mit der Einführung des Gruppenarbeitskonzepts votiert. Fortbildung ist für ihn ein „wertvolles Instrument bei der Einschmelzung von Änderungsabsichten in die Aneignungsstrukturen der Mitarbeiter“ (S. 338), während die anderen Werksleiter weiter von der „Anweisungsbedürftigkeit“, der prinzipiellen Unvernunft der Produktionsarbeiter ausgehen. Sie vollziehen die Einführung der Gruppenarbeit durch „schlichte Mitteilung“ (S. 296). Fortbildung wird von ihnen als „überflüssig klassifiziert“ (S. 333 f.), und dies, obwohl die Einführung der Gruppenarbeit mit erhöhten Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeitenden in der Produktion verbunden ist. Gruppenarbeit wird also quasi per Beschluss von oben nach unten übertragen. Erst als die Probleme mit der Einführung der Gruppenarbeit „überhand nehmen“, werden begleitende Schulungsmaßnahmen angesetzt (S. 341).
Über solche Befunde zur Rolle des Pädagogischen im Kontext der Einführung des Konzepts der Gruppenarbeit hinaus enthält Stefanie Hartz' Arbeit wichtige Erkenntnisse zu Formen des Lernens, Verlernens und Umlernens unter den Bedingungen institutioneller Veränderungsprozesse. Für zukünftige Untersuchungen des Komplexes lernender, aber auch lehrender Organisationen ist diese theoretisch und methodisch auf höchstem Niveau ausgearbeitete, in jeder Hinsicht beeindruckende Fallstudie mehr als nur anregend.

Jochen Kade

Hofer, Stefan
Internationale Kompetenzzertifizierung
Vergleichende Analysen und Rückschlüsse für ein deutsches System
(Waxmann Verlag) Münster 2004, 164 Seiten, 24,90 Euro, ISBN: 3-8309-1429-6

„Kompetenzen“ und „Zertifizierung“ sind zwei aktuelle Schlagworte im nationalen und insbesondere internationalen Bildungssystem. Es ist nahe liegend, beides zusammen zu bringen und mit Blick auf die internationale Situation vergleichend zu analysieren. S. Hofer hat dies mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie der Europäischen Union getan. Das Buch entstand im Rahmen des Projekts „Entwicklung eines Kompetenzmess- und Zertifizierungsinstruments für die Praxis“ an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.
Er betrachtet zehn Staaten – außer den USA alle in Europa – hinsichtlich ihrer jeweiligen Verfahren zur Kompetenzzertifizierung. Als länderübergreifende Maßnahmen betrachtet er genauer den Europass, den „International Adult Literacy Service“ (IALS), das Konzept „Human Capital“ sowie das Konzept „Cross Curricular Competencies“. Auf der Grundlage der erörterten Ansätze und Systeme stellt er die Kompetenzzertifizierung in Deutschland dar und entwickelt „Grundlagen eines Zertifizierungsverfahrens“.
Mit seiner Arbeit will der Autor Merkmale aus bestehenden Kompetenzzertifizierungsansätzen extrahieren, die für ein entsprechendes Verfahren in Deutschland eingesetzt werden können. Er macht dazu folgerichtig eine zweifache Unterscheidung, die er im Verlauf des gesamten Darstellungsverfahrens beibehält: die Unterscheidung zwischen formal und nicht formal erworbenen Kompetenzen und diejenige zwischen fachlichen und nicht fachlichen Kompetenzen. Er kommt, nicht überraschend, zu dem Ergebnis, dass vorliegende Kompetenzzertifizierungsansätze zwar zwischen formalen und nicht formal erworbenen, jedoch nur selten (etwa in Frankreich) zwischen fachlichen und nicht fachlichen Kom-