ten Grundsätzen einschließlich der Minderheitenvoten sowie die auch optische Herausstellung entsprechender Empfehlungen. Die Herausgabe des Kommissionsberichtes wurde immer wieder verschoben, weil zwischen den Kommissionsexperten, aber auch mit dem BMBF erheblicher Klärungsbedarf bestand. Am 28.07.2004 wurde der Bericht schließlich durch die Bundesbildungsministerien mit einer Presseerklärung veröffentlicht. In der Zwischenzeit ist eine Reihe von Stellungnahmen erfolgt, sowohl von den Verbänden als auch von den im Bundestag vertretenen Fraktionen. Ende April 2005 hat die Bundesregierung eine Stellungnahme zum Bericht abgegeben, in der allerdings keine konkreten Maßnahmen vorgeschlagen worden sind (vgl. dazu umfassender Krug in „Recht der Jugend und des Bildungwesens" 2/05).
Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Bericht eine gute programmatische Voraussetzung für zukünftiges nachhaltig strukturbildendes politisches Handeln im Bereich des lebenslangen Lernens ist. Es wird darauf ankommen, dass die Empfehlungen durch die Bundesregierung, die Länder und alle anderen Beteiligten auch tatsächlich umgesetzt werden.

Peter Krug

Faulstich, Peter/Ludwig, Joachim (Hrsg.)
Expansives Lernen
(Schneider Verlag Hohengehren) Baltmannsweiler 2004, 310 Seiten, 19,80 Euro, ISBN: 3-89676-811-5

Das 1993 von Klaus Holzkamp veröffentlichte Buch „Lernen" blieb in der Erwachsenenbildung zunächst weitgehend unbemerkt, bis Peter Faulstich auf die Relevanz dieser subjektwissenschaftlichen Lerntheorie aufmerksam machte. Holzkamp unterscheidet zwischen defensiven (auf Anpassung an Erfordernisse vor allem des Arbeitsmarktes gerichtet) und expansiven Lernbegründungen. Expansives Lernen wird von den begründeten Interessen der Menschen aus definiert und verbindet eine intentionale Subjektentwicklung mit gesellschaftlichem, partizipativem Handeln. Expansives Lernen ist ein Handeln gesellschaftlicher Subjekte, wobei dieser Lernbegriff an den Bildungsbegriff erinnert (Ludwig, S. 41).
Holzkamp geht von der Annahme aus, dass der Erwachsene nicht begründet gegen seine eigenen Interessen handelt. Holzkamp vermittelt zwischen individuellen Bedeutungen und sozialstrukturellen Verhältnissen. Sein kritischer Lernbegriff ist anschlussfähig an Konzepte emanzipatorischen, selbstbestimmten Lernens, geht aber über individualistische Ansätze z. B. des selbstreferenziellen Lernens hinaus. Holzkamps Begriff des expansiven Lernens bildet den Referenzrahmen dieses Sammelbands, in dem sich 19 Autor/inn/en – überwiegend aus der Erwachsenenbildung – zu dieser Lerntheorie äußern.
P. Faulstich und J. Ludwig führen in die subjektwissenschaftliche Theorie des Lehrens und Lernens ein und es wird ein Interview abgedruckt, das Rolf Arnold mit (dem inzwischen verstorbenen) K. Holzkamp geführt hat. Diese Theorie wird in dem Kapitel „Reflexionen auf Lernen und Bildung" von den Herausgebern sowie von G. Zimmer, R. Peters, D. Gnahs, I. Schüßler, K. Müller kommentiert. Im zweiten Kapitel wird über „Lernforschung vom ‚Subjektstandpunkt'" berichtet. M. Markard, P. Grell, M. Weis, P. Arnold, A. Grotlüschen, M. Müller und M. Allespach stellen Forschungsprojekte vor, die mehr oder weniger stringent auf die Lerntheorie Holzkamps rekurrieren. Das dritte Kapitel enthält „kritische Reflexionen zur Lerntheorie Klaus Holzkamps", und zwar von R. Arnold, H. Forneck, J. Wittpoth, H. Bremer, A. Krapp.
Der Sammelband ist die vielleicht anspruchsvollste Veröffentlichung zur Lerntheorie in der Erwachsenenbildungsliteratur der vergangenen Jahrzehnte. Dieser Lernbegriff hat einerseits eine lange Tradition (z. B. in der Kritischen Theorie), ist aber andererseits nicht nur ein neues Etikett für Altbekanntes. Die Autor/inn/en haben – das ist nicht verwunderlich – Holzkamp unterschiedlich gelesen. Alle Beiträge knüpfen an Holzkamp an, aber nicht alle setzen sich mit ihm auseinander. Vielleicht wäre weniger mehr gewesen, denn den Leser/inne/n wird auf 310 Seiten doch einiges an Lernanstrengung zugemutet – u. a. auch durch eine in einigen Beiträgen unnötig verklausulierte Sprache.
Es handelt sich um eine theoretische Grundlegung und Holzkamp war Theoretiker, kein Empiriker. So habe ich mehr Illustrationen expansiven Lernens bei unterschiedlichen Zielgruppen und in verschiedenen Lernberei-

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-