als „Erklärung“ für (Nicht-)Teilnahme heranzieht, erst dann aussagekräftig werden, wenn biographische, auf besondere Lebenslagen bezogene Aspekte differenzierend hinzugezogen werden (S. 32 ff.).

Neben der nach wie vor großen Bedeutung familialer Herkunft für Bildungsbiographien (S. 49 ff.) und den Zusammenhängen zwischen beruflicher Qualifikation, Erwerbstätigkeit und Bildungsbeteiligung (u. a. S. 69 ff.) spielt der Aspekt der „Familienbildung“ in mehreren Zugängen eine große Rolle in der Argumentation. Gezeigt wird zunächst, dass die Perspektive „Zweisamkeit mit Nachwuchs“ weiterhin als Norm und Normalität anzusehen ist (S. 78 ff.). Entscheidend für die Organisation des Zusammenlebens, die Regelung der Erwerbstätigkeit und die Beteiligung an Weiterbildung ist die Geburt des ersten Kindes. Das traditionelle Modell der materiellen Versorgung durch den Mann ist relativ bedeutsam geblieben. In der Folge engagieren sich Väter (zur Sicherung der Familie über beruflichen Erfolg die Familie) in der Weiterbildung stärker, Mütter deutlich weniger. Daher bezeichnet Friebel die Elternschaft als „Sollbruchstelle“ für Mütter (S. 116), von der ausgehend sich „bizarre geschlechtsspezifische Komplementaritätsprofile der Weiterbildungsnutzung“ (S. 132) ergeben. Sie setzen eine Spirale in Gang: Väter bleiben eher kontinuierlich erwerbstätig als Mütter; kontinuierliche Erwerbstätigkeit ist ein „entscheidender Strukturgeber für kontinuierliche Weiterbildungsteilnahme“ (S. 134); Väter beteiligen sich eher an beruflicher Weiterbildung und dabei insbesondere an solcher, die in Trägerschaft von Unternehmen stattfindet, Mütter eher an nicht-beruflicher Weiterbildung in außerbetrieblichen Kontexten; kontinuierliche Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung ist wichtig für beruflichen Erfolg …

Weitere erörterte Befunde, die unseren Kenntnisstand zum Teil erweitern, zum Teil bestätigen, betreffen den biographisch bedingten Wandel der Präferenzen von nicht-beruflicher zu beruflicher Weiterbildung (S. 119 ff.), die Bedeutung der Betriebsgröße, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, die Existenz betrieblicher „Supportstrukturen“ für Weiterbildungsaktivität (S. 121 ff.) und den Sinn, der dem Lebenslangen Lernen beigemessen wird (S. 136 f.).

Das Buch gibt Auskunft über interessante Befunde eines wichtigen Projektes. Damit zeigt es, welche Art von Projekten verstärkt angeboten werden sollte. Zugleich werden die Befunde kritisch gegen einen programmatischen Diskurs gewendet, der sich kaum noch für die Bedingungen und Möglichkeiten all dessen interessiert, was er propagiert. Alle einzelnen Kapitel sind lesenswert und anregend. Nicht immer ist die Argumentation stringent, es kommt zu Sprüngen zwischen den eigenen Befunden und verschiedenen Aspekten der Diskussion über Weiterbildung. Auch Redundanzen gibt es einige, manche zweifellos wichtige Aspekte werden mehrmals erörtert. Dies ist vor allem deshalb bedauerlich, weil gleichzeitig interessante Aspekte eher knapp behandelt werden. So würde man gern mehr über die Ergebnisse der in 15 „Runden“ durchgeführten Intensivinterviews erfahren, die allein im Zusammenhang der „Familiengründung“ vorgestellt werden.

Jürgen Wittpoth

Hartz, Stefanie/Schrader, Josef (Hrsg.)
Steuerung und Organisation in der Weiterbildung

(Verlag Julius Klinkhardt) Bad Heilbrunn 2008, 416 Seiten, 22,90 Euro, ISBN 978-3-7815-1641-0

Seit dem augenscheinlichen Rückzug des Staates aus der Weiterbildungspolitik und seinem Verzicht auf die weitere Ausgestaltung der Weiterbildung zu einem Teil des Bildungssystems (4. Säule) wird in der Literatur mehr oder weniger explizit die *These vom Steuerungsdefizit* der Weiterbildung vertreten. Dieser These widerspricht das vorliegende Buch. Es unterfüttert seine Gegendarstellung mit einer Fülle von Argumenten und

Belegen. Die These stamme aus einer einseitigen Fixierung auf nationalstaatliche Politik, erweise sich aber schnell als unhaltbar, nehme man beispielsweise in den Blick, welche anderen Akteure inzwischen Einfluss auf Weiterbildung zu nehmen suchten – von internationalen Organisationen bis zu Berufsverbänden oder Akkreditierungsagenturen. Um von dieser Vielfalt einen ersten Eindruck zu geben, geht der vorliegende Band von einem weiten Steuerungsbegriff aus. Unter *Steuerung* werden hier sämtliche Formen der Beeinflussung sozialer Prozesse, Strukturen und Ergebnisse in der Weiterbildung verstanden, die auf Koordination von Handlungen und Verringerung der Diskrepanz zwischen Realität und Erwartungen abzielen.

Damit schließt das Buch an die sogenannte Governance-Debatte an. Die Herausgeber und viele Autoren berufen sich insbesondere auf Ansätze des Neo-Institutionalismus (z. B. auf W. Meyer mit Untersuchungen zur Verbreitung des westlichen Bildungssystems) und die Systemtheorie (insbesondere auf H. Willke mit seiner Unterscheidung der Steuerungsmedien Macht, Geld, Wissen, wobei mit einem zunehmenden Einfluss von Wissen gerechnet wird). Auch in der Erwachsenenbildungswissenschaft zeigt sich ein steigendes Interesse sowohl am Thema „Organisation" als auch am Problem der „Steuerung", das inzwischen schon als mögliches Schwerpunktthema der Weiterbildungsforschung erörtert wurde. Andererseits wäre es schade, wenn sich das wünschenswerte Interesse an diesem Buch auf diese wissenschaftliche Aktualität beschränkte und seine weitergehende Bedeutung für andere Thematiken und für eine informierte Praxis übersehen würde.

Die Beiträge dieses Bandes befassen sich mit bestimmten Akteuren, Steuerungsformen und -medien und schätzen die darin enthaltenen Interessen und Absichten ein. Da Steuerung von Bildung letztlich auf die Nutzung und Wirkung von Lerngelegenheiten abzielt – ohne diese jedoch direkt steuern zu können! – geht es implizit auch immer um dieses Problem. Drei Handlungs- und Steuerungsebenen ordnen die Abfolge der Beiträge:

1. Die *internationale Ebene:* besonders mit veränderten Rollen der OECD und der EU sowie Steuerungsbeispielen wie Kompetenzmessung und dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (Amos, Ioannidou, Schemmann, von der Handt).
2. Die *nationale Ebene:* vor allem zum Wandel staatlicher Steuerungsformen und zu neueren Steuerungsansätzen wie die Unterstützung Lernender Regionen und des Qualitätsmanagements (Tippelt u. a., Sauter, Reutter, Krücken).
3. Die *Ebene der Weiterbildungs-Organisationen*: einerseits zur Neubewertung bisheriger Lenkungspotenziale und -aufgaben unter dem Steuerungsaspekt, andererseits zur Wirkung von Veränderungs- und Steuerungszumutungen auf Organisation und Mitarbeitende (Meisel, Hartz, Dollhausen, Vogel, Kuper, Rahn, Harney u. a.).

Da die Beiträge und ihre Verfasser hier nicht angemessen zu würdigen sind, sollten wenigstens die Herausgeber/innen zu diesem durchweg lesenwerten und stringenten Sammelband beglückwünscht werden. Dieser Eindruck ist nicht zuletzt ihrer Vorarbeit (Ringvorlesung), ihrer Ordnungs- und Vertiefungsarbeit zu verdanken. Mitherausgeber Josef Schrader stellt zu Beginn ein eigenes *Rahmenmodell zur Steuerung* im „Mehrebenensystem" Weiterbildung vor, das die Handlungsebenen (stärker ausdifferenziert als in der Buchgliederung) mit Akteuren und Beispielen für Interventionsformen vorstellt. Damit hat der Leser auch einen roten Faden für die Lektüre, den Schrader in seinem Schlussbeitrag zu den Befunden wieder aufgreift. Daraus ergeben sich neue Forschungsaufgaben, auch zur theoretischen und historischen Reflexion, vor allem aber zur vergleichenden empirischen Forschung. Diesem Vorhaben wird Schraders Rahmenmodell insofern besonders zugute kommen, als es auch eine Typisierung von Weiterbildungsorganisationen nach ihren Umwelten und Kontexten anbietet. Diese werden als Reproduktionsbedingungen der Organisa-

tionen verstanden, die sich nach Art ihrer jeweiligen Ressourcensicherung und Legitimationsbeschaffung zuordnen lassen.

Mitherausgeberin *Stefanie Hartz* nimmt in ihren Beiträgen *wesentliche Differenzierungen* im Hinblick auf die Bewertung von Steuerungsabsichten und Wirkungschancen vor. So sind (staatliche) Steuerungsabsichten schwieriger einzuordnen, weil deren Zielsetzung ambivalenter erscheint bzw. die Erwartungen der Steuerungsobjekte irritiert. So werden im Qualitätsprojekt der ehemaligen Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK, heute: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) noch Macht und Mittel eingesetzt, um Kontexte für die Einrichtung von Qualitätssystemen bereitzustellen, die letztlich aber zu mehr Selbststeuerung der Organisationen (durch Wissen) führen. Kompliziert wird diese Deutung zudem durch die Beobachtung, dass allein schon das Engagement des Staates bei den Weiterbildungs-Mitarbeitenden den „Eindruck verbindlicher staatlicher Vorgaben" (S. 265) erweckt. Steuerungswille und Steuerungswirkung klaffen aber auch bei Vorhaben innerhalb der Organisationen auseinander. Veränderungswille laufe ins Leere, so Hartz, wenn er die Mitarbeitenden nur in ihrer Rolle als formale Mitglieder anspreche, nicht aber im Hinblick auf ihre mentale Mitgliedschaft (im Sinne von Meads doppelter Identität). Mentale Mitgliedschaft gibt vor, welches Wissen anschlussfähig erscheint und welches neue Wissen als Bedrohung des bisherigen Selbstverständnisses angesehen wird.

Solche Steuerungsschwierigkeiten wirken auf die Leser/innen – angesichts der vielfältigen in diesem Band entfalteten Steuerungsabsichten – eher beruhigend als verstörend. Denn sie bestätigen, dass Akteure keinen unmittelbaren Zugriff auf andere Akteure haben. Sie verweisen auf *Handlungsspielräume*, ohne die Organisationen und Personen gegenüber der Fülle von aufgezeigten Steuerungsansinnen handlungsunfähig zu werden drohen. Insofern erscheint es mir als eine vorrangige empirische Aufgabe, im Anschluss an diesen Band zumindest an Fallbeispielen zu klären, wie die vielen punktuellen Steuerungsansätze aus den unterschiedlichen Ebenen sich auf Weiterbildungsorganisationen auswirken und von diesen beantwortet werden. Ein weiteres, eher theoretisches Erfordernis stellt sich dem Rezensenten angesichts der heuristischen Ausweitung des Steuerungsbegriffs: Gibt es eigentlich Grenzen, über die hinaus Maßnahmen eindeutig als nicht steuerungsrelevant ausgeschlossen werden können? Oder umgekehrt: Warum werden Bedarf und Nachfrage nach Weiterbildung nicht als Steuerungskräfte thematisiert und einbezogen, ohne die doch weder ein Bildungsauftrag noch eine Bildungsdienstleistung zustande käme?

Dass Ungewissheiten zurückbleiben, ergibt sich aber auch notwendig aus dem Befund dieses Bandes: „Steuerungsversuche nehmen zu, und zugleich werden ihre Wirkungen offener" (so Schrader, S. 404). Man hat es insgesamt mit einer Steuerung ohne Steuermann zu tun, wobei Weiterbildung als Ganzes – ohne eigene Systemlogik – nicht mit einheitlichen Mitteln gesteuert werden kann. Umso dankbarer darf man für den vorliegenden Versuch sein, das „Steuerungsfeld" übersichtlicher zu machen und im Einzelnen aufzuklären.

Erhard Schlutz

Linde, Andrea
Literalität und Lernen

Eine Studie über das Lesen- und Schreibenlernen im Erwachsenenalter (Waxmann Verlag) Münster u. a. 2008, 192 Seiten, 24,90 Euro, ISBN 978-3-8309-1930-8

Ursachen und Auswirkungen von Bildungsbenachteiligung gewinnen durch internationale Vergleichsstudien im schulischen Bereich im Hinblick auf Fragen der Prävention stärkere Aufmerksamkeit. Die Erwachsenenbildung mit ihrem Praxisfeld der Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit widmet sich der Kompensation. Andrea Linde setzt mit ihrer Studie am Kern der Grundbildung an. Sie verwendet bewusst den neutralen Begriff der