

Überblick zu den aktuellen Positionen bildungspolitischer Diskussion, zu der Kontroverse um marktwirtschaftliche vs. staatliche Regulierungsinstrumente und zu konkreten Vorstellungen über die bildungspolitische Gestaltung der Weiterbildung referiert. WITTPOTH macht Verbindungslinien zwischen diesen Aspekten deutlich. So kann eine neokonservative Bildungspolitik, die Weiterbildung zum Zweck individueller Anpassung an wechselnde gesellschaftliche Rahmenbedingungen propagiert, mit einer Präferenz marktwirtschaftlicher Regulation und großer Zurückhaltung bezüglich programmatischer Gestaltungsvorschläge in Verbindung gebracht werden. Demgegenüber steht eine bildungspolitische Konzeption, die auf die Förderung individueller Selbstbehauptung abzielt, in Verbindung mit Forderungen nach der Stärkung öffentlicher Verantwortung in der Weiterbildung und mit programmatischen Entwürfen, die offensive Vorschläge der Gestaltung enthalten. WITTPOTH selbst verhält sich zu diesen Positionen nicht neutral. Aus der distanzierten Position, die er durch die Analyse der Funktionen von Weiterbildung gewonnen hat, formuliert er zunächst Bedenken zu der Angemessenheit und Realisierbarkeit der referierten Positionen. Abschließend formuliert er „Vorschläge für das Bildungswesen der Zukunft“ (S. 151). Diese sind durch Fokussierungen auf die Öffnung von Weiterbildung für Minderprivilegierte und die Einheit des gesamten Bildungssystems gebündelt. Der Rückgriff auf die analytischen Ergebnisse der Arbeit liefert WITTPOTH dafür gute Gründe, allerdings steht das Wissen um die Komplexität und Eigendynamik der Weiterbildung einem vollmundigen Propagieren von Reformansinnen entgegen. Darin liegt ein Gewinn dieser Arbeit; es zeigt sich, dass eine theoretisch reflektierte Betrachtung der Weiterbildung zur Distanz gegenüber normativen Entwürfen ihrer Gestaltung anhält, ohne in Resignation bezüglich der Möglichkeiten von Intervention in das System der Weiterbildung verfallen zu müssen.

Die Arbeit von WITTPOTH erfüllt durch ihre solide Darstellung der Diskussion um Recht, Politik und Struktur der Weiterbildung nicht nur den Anspruch einer Einführung in das Thema. Mit der funktionalen Analyse wird ein Scharnier in die Diskussion eingesetzt, das durch die Einheitlichkeit eines theoretischen Zugriffs einen aufgeklärten Blick auf empirische Realität bietet. Ob

darüber ein Mindestmaß institutioneller Einheit der Weiterbildung im Rahmen des Bildungssystems erzielt werden kann bleibt eine offene Frage – zumindest aber ist über den von WITTPOTH aufgezeigten Weg eine kritische Überprüfung von Interventionen sowie Reformaspirationen und somit eine Komplexitätssteigerung von Steuerung erreichbar.

2. Faulstich, Strategien der betrieblichen Weiterbildung. Das Buch von FAULSTICH beginnt mit einer Überraschung. Es erscheint in einer wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Reihe und führt den in der Betriebswirtschaft zentralen Terminus „Strategie“ in seinem Titel. Gleichwohl wird schon in den einleitenden Passagen deutlich, dass es FAULSTICH weniger darum geht, seine Überlegungen zur betrieblichen Weiterbildung in einen wirtschaftswissenschaftlichen oder betriebswirtschaftlichen Diskurs einzulassen, als vielmehr darum, sich von Positionen aus diesen Diskursen abzugrenzen. Seine Arbeit richtet sich kritisch gegen diejenigen Konzepte der Personalentwicklung und der betrieblichen Bildungsarbeit, die mit einer ungebrochenen Machbarkeitsattitüde von einer zweckrationalen Gestaltbarkeit des Personals für unternehmerische Belange ausgehen. Vor allem an Ansätzen aus dem Kontext der Betriebswirtschaftslehre werden eine rein instrumentalistische Haltung, eine Orientierung an dem vereinfachten Menschenbild des „homo oeconomicus“ und eine Negierung unterschiedlicher Interessen bezüglich betrieblicher Weiterbildung moniert. FAULSTICH beansprucht demgegenüber ein komplexeres Verständnis der Handlungsbedingungen über theoretische Reflexion zu erlangen und mit der Aufbereitung praktisch anwendbarer Konzepte zu verbinden. Er plädiert für ein kultur-politisches Konzept der Personalentwicklung (S. 8), das er in weitläufiger Anlehnung an GIDDENS „theory of structuration“ und an mikropolitische Ansätze begründet. FAULSTICH bezieht damit eine Position, von der aus die Akteure betrieblicher Bildungsarbeit sowohl auf der Seite des Personals als auch auf der Seite des Managements und des betrieblichen Bildungspersonals als Träger von Interessen ins Blickfeld der Betrachtung geraten.

Der Aufbau des Buches folgt in seiner Systematik dem Ablauf der Planung, Umsetzung und Bewertung von Bildung in Unternehmen. Ausgehend von grundlegenden Überlegungen zu „Situa-

tion und Perspektiven betrieblicher Personalpolitik und Weiterbildung“ (S. 15) sowie zum Verhältnis von „Arbeit, Lernen und Persönlichkeit“ (S. 59) folgen u. a. Kapitel zur Bedarfsplanung, zu didaktischen und methodischen Aspekten, zur Verzahnung individuellen Lernens und organisationaler Veränderung, zur Transferproblematik und Qualitätskontrolle. Die Vielfalt der thematischen Bezüge bietet dabei einerseits einen gründlichen Überblick, andererseits geraten die Darstellungen zu den einzelnen Aspekten gelegentlich etwas knapp.

Der eingangs angelegte skeptische Impetus bleibt der Arbeit bis zum Schluss erhalten. So wird ein statischer Begriff eines Bildungsbedarfs, der sich aus vorgegebenen Stellenstrukturen ableiten lässt, ebenso wie eine naive Gläubigkeit an die „Trickkiste“ methodischer Moden des Lehrens und an die umstandslose Messbarkeit des Erfolgs betrieblicher Bildungsarbeit als Selbstillusionierung eines unreflektierten Verständnisses von Bildungspraxis zurückgewiesen. Entsprechend dem akteurstheoretischen Zugang zielen die handlungsorientierten Konzeptionen FAULSTICHS auf eine verstärkte Partizipation des Personals an der Gestaltung der Arbeit und der betrieblichen Weiterbildung. Er geht dabei von einer unhintergehbaren Selbsttätigkeit der Beschäftigten aus, die sich allen Versuchen der Fremdsteuerung, Verplanung und Kontrolle widersetzt. Mit diesen Annahmen findet FAULSTICH Anschluss an einen aktuellen Rationalisierungsdiskurs, der „Selbstorganisation“ an die Stelle von Fremdbestimmung setzt. Sehr konsequent prüft FAULSTICH vor diesem Hintergrund die theoretische Relevanz und praktische Verwendbarkeit von Konzepten aus der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Lernpsychologie und Pädagogik. Kompetenz und Kompetenzanalyse werden unter Berücksichtigung subjektiver Dimensionen von Arbeitserfahrung und autonomer Arbeitsgestaltung konzeptualisiert; das Konzept der vollständigen Arbeitshandlung (VOLPERT) wird neben dem des expansiven Lernens (HOLZKAMP) herangezogen, um Lernarrangements mit den Lerninteressen und der situativ im Arbeitsprozess entstehenden Problemwahrnehmung der Lernenden zu verbinden. Dass es FAULSTICH dabei nicht nur um didaktische Fragen geht, zeigen die Überlegungen zur Gruppenarbeit und zur lernenden Organisation. In ihnen ist eine Perspektive angelegt, von der aus Arbeitsorgani-

sation und Unternehmensorganisation einerseits als Rahmungen für individuelles Lernen aufgefasst werden und andererseits als Systeme, die durch individuelles Lernen dynamisierbar sind. FAULSTICH lässt sich dabei von positiv konnotierten und von anderen Autoren euphorisch aufgenommenen Metaphern wie z. B. „Organisationslernen“ nicht von der Linie seiner skeptischen Argumentation abbringen.

FAULSTICHS Buch ist ein Plädoyer für die Etablierung eines pädagogischen Aufgabenverständnisses der betrieblichen Weiterbildung gegenüber rein ökonomischen Rationalitätsannahmen. Es enthält ein weites Spektrum an Anregungen für die Auseinandersetzung um die Gestaltung betrieblicher Bildungsarbeit. Die theoretischen Reflexionen werden dabei als Argumente für eine Handlungspraxis gewendet, die sich gegenüber der Komplexität innerbetrieblicher Koordination von Arbeit und Lernen öffnet. So konstituiert sich ein Sprachspiel, in dem analytische Betrachtungen zu den Bedingungen betrieblicher Weiterbildung in eine normative Betrachtungsweise übergehen. Insofern positioniert sich FAULSTICH nicht außerhalb der von ihm beschriebenen interessegeleiteten Aushandlungsprozesse um die Strategien betrieblicher Weiterbildung. Auf unaufdringliche Art werden Heuristiken für praktisches Handeln aus einem theoretisch fundierten Problembewusstsein generiert. Empirisch offen bleibt jedoch, welchen Einfluss eine so begründete pädagogische Rationalität gegenüber wirtschaftlicher Rationalität hat, von der in der Praxis betrieblicher Weiterbildung eine nicht zu unterschätzende Orientierungsleistung ausgeht.

3. Harney, Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Der Reiz von HARNEYS Arbeit liegt darin, dass sie als eine ebenso vorbehaltlose wie gründliche Auseinandersetzung mit einem Thema gelesen werden kann, das in der pädagogischen Reflexion bislang vielfach eher auf Abwehr und Unverständnis gestoßen ist – dem partikularen und utilitaristischen Charakter betrieblicher Weiterbildung.

Der Argumentationsführung unterliegt implizit ein systemtheoretisches Begründungsmuster, das Distanz zu pädagogischen Sinnzuschreibungen schafft und den analytischen Zugriff auf das Thema präzisiert. Die Zielsetzung HARNEYS besteht darin, die Differenz der betrieblichen Weiterbil-