

schen Erklärungsmustern für die vorfindlichen Entwicklungstendenzen den Schwerpunkt bilden. Hier zeigen sich Widersprüche zwischen Bedeutungsanstieg und Beharrungsvermögen, die Autorin kommt zu dem Schluss, dass insgesamt von einer einlinig durch neue Unternehmenskonzepte oder unternehmenskulturelle Leitideen beeinflussten betrieblichen Weiterbildung keine Rede sein kann. Im zweiten Kapitel entwickelt die Autorin den theoretischen Hintergrund ihrer weiteren Analyse, der Struktur und Kultur als Regelwerke und Handlungsressourcen im Prozess der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung begreift. Mit Rückgriff auf diesen Theoriekomplex untersucht die Autorin die Weiterbildungspraxis in Großunternehmen des Einzelhandels. Dieser empirische Teil geht aus von den personalpolitischen Zielen, den damit verbundenen Weiterbildungsstrukturen, der Arbeitssituation und den Qualifikationsanforderungen in diesem Unternehmenstyp und wendet sich dann den Gestaltungsprozessen der Weiterbildung aus dem Blickwinkel der Akteure zu. Hier finden wir eine Darstellung der diesbezüglichen Aufgabenspektren, wie sie sich aus der Verkaufsorganisation, der Warenwirtschaft, der Personalwirtschaft und dem Technikeinsatz ergeben, verbunden mit Stellungnahmen aus Sicht der Akteure zu den Weiterbildungserfordernissen und der betrieblichen Weiterbildungspraxis. In einem eigenständigen Kapitel geht die Autorin auf innovative Weiterbildungskonzepte ein, die im Rahmen von Strategien zur Anhebung der Verkaufsqualität umgesetzt werden und die besonders die Probleme der Zielrealisierung verdeutlichen. Mit acht ausführlich formulierten Leitthesen wird die Analyse geschlossen. Während die hier aufgedeckte „Binnen- und Akteurssicht“ nicht allzu optimistisch stimmt über die Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung in Großunternehmen, so kann jedenfalls festgestellt werden, dass es der Autorin in hervorragender Weise gelungen ist, mit Hilfe einer theoriegeleiteten Analyse von qualitativem Material diesen Einblick zu gewähren und diesen Befund zu belegen. Die Arbeit leistet einen wesentlichen theoretischen und empirischen Beitrag dazu, den Gestaltungsprozess betrieblicher Weiterbildung aus der Perspektive des Dualismus bzw. der Dichotomie von betrieblichen und Arbeitnehmerinteressen zu lösen.

Theoretisch und empirisch fundiert wird gezeigt, dass der Handlungsrahmen der Akteure durch strukturelle und personelle Beharrungsmuster und Funktionsanforderungen geprägt ist und „eigentlich“ nur wenig Spielraum bietet, aber auch deutliche Konturen des Einsatzes von Handlungsressourcen als Machtmittel aufweist. In der empirischen Analyse kommen die Akteure in Zitaten aus dem verarbeiteten Material selbst zu Wort, was dem Kapitel Lebendigkeit und der Argumentation Nachhaltigkeit verleiht. Der Band gibt insgesamt eine Fülle von Einblicken in die personalwirtschaftlichen Bedingungen der großen Einzelhandelsunternehmen und zeigt darin, dass eine Verallgemeinerung der Zunahme des arbeitsintegrierten Lernens

problematisch ist: Mit Personalverknappung und Produktivitätssteigerung der Verkaufsarbeit sehen wir hier Trends, die eine solche Entwicklung eher unwahrscheinlich erscheinen lassen. Die „Binnensicht“, der empirische Fokus auf Einzelhandelsunternehmen als Segment des Dienstleistungssektors (der in der Forschung über betriebliche Weiterbildung immer noch defizitär ist), und der Theoriebezug der Analyse heben den Band hervor und machen ihn unbedingt lesenswert. ■

Tipps zur Lehrstellensuche

WILFRIED BRÜGGEMANN

Berufe mit praktischem Profil

Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg
1999, 230 Seiten, DM 39,80

Jugendliche brauchen Orientierungshilfen. Die vorliegende Veröffentlichung stellt eine solche dar. Sie richtet sich insbesondere an junge Menschen, die einen eher praktischen Beruf erlernen möchten. In einer Gesamtübersicht werden die Berufe nach § 25 und § 48 des Berufsbildungsgesetzes vorgestellt, die ein besonderes praktisches Profil aufweisen: Beispiele sind Bäcker, Handelsfachpacker, Holzbearbeiter, Trockenbauer oder Werkzeugmaschinenspanner. Neben den offiziellen Berufsbezeichnungen werden auch (orts)übliche Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnungen verwendet, die dem Leser das Suchen erleichtern. Die Darstellung der einzelnen Berufe erfolgt checklistenartig in Plus- und Minusfaktoren.

Plus-Faktoren beschreiben die Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die für den Beruf wichtig sind.

Minus-Faktoren sind solche Faktoren, die eine erfolgreiche Ausbildung und Berufstätigkeit beeinträchtigen könnten.

Außerdem wird bei jedem Beruf angegeben, welche Aufgaben und Tätigkeiten im späteren Berufsleben, d. h. in der Berufsausübung, von Bedeutung sind, so dass sich der interessierte Leser ein besseres Bild machen kann.

Auch wenn jungen Menschen heute genügend berufskundliches Material – etwa der Arbeitsverwaltung – kostenlos zur Verfügung steht, schließt diese Schrift eine Lücke, indem sie die Zielgruppe „praktisch orientierte Jugendliche“ direkt anspricht. Als Einstieg in die Thematik „Berufswahl“ bietet die Schrift gerade diesen Jugendlichen wertvolle Hinweise und Anregungen und zugleich einen Überblick über die vielfältigen Möglichkeiten. Gleichwohl ersetzt die

vorliegende Veröffentlichung das berufskundliche Material der Arbeitsverwaltung nicht, denn dazu wird nicht tief genug in die jeweilige Berufsmaterie eingedrungen. Zu empfehlen ist die Schrift „Berufe mit praktischem Profil“ somit im Vorfeld berufskundlicher Materialien etwa der Arbeitsverwaltung, um sich einen ersten Überblick zu verschaffen. Sie sollte aber unbedingt in Verbindung mit einem Beratungsgespräch genutzt werden, damit die Berufswahl richtig getroffen wird. Am Ende der Schrift ist dafür ein persönlicher Berufs-Auswahl-Bogen vorgesehen, den der geneigte Leser ausfüllen und zur Beratung mitbringen kann. Wichtige Begriffe der allgemeinen und beruflichen Bildung wie mittlerer Bildungsabschluss oder Berufsakademie werden ebenfalls am Ende der Schrift erläutert. Insgesamt gesehen richtet sich „Berufe mit praktischem Profil“ zwar an eher praktisch orientierte Jugendliche, doch kann die Schrift auch Eltern und vor allem Lehrern empfohlen werden, weil sie Jugendlichen vielfach in beruflichen Fragen mit Rat und Tat zur Seite stehen. ■



Entwicklung der Ausbildungssysteme

DIETMAR FROMMBERGER

Berufsqualifizierung und dritte industrielle Revolution. Eine historisch-vergleichende Studie zur Entwicklung der klassischen Ausbildungssysteme.

Wolf-Dietrich Greinert

Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1999, 160 Seiten, DM 48,00

Die Veröffentlichung von Wolf-Dietrich Greinert setzt dort an, wo ihm die Ergebnisse arbeitsmarkt- und berufsbildungsbezogener Politikberatung zu wenig reflektiert erscheinen: In Hinsicht auf die „spezifische Verflechtung von nationaler Arbeitskultur und varianten Ausbildungssystemen“ (S. 11) müsse man das Gewordensein einer nationalen Lösung der Organisation von Erwerbsarbeit und darauf vorbereitender Qualifizierung und damit die „politischen und sozioökonomischen Entstehungsbedingungen“ (S. 11) verstehen, um schließlich auch zuverlässige und plausible Aussagen zur Realität und Gestaltung von Arbeit und Berufsbildung machen zu können. Dies gelte für die nationale und im besonderen für die international-vergleichende Betrachtung.

Greinert legt einen historisch-vergleichenden Beitrag vor, in welchem die Entwicklung „der klassischen Ausbildungssysteme“ Europas (gemeint sind Deutschland, England und Frankreich) gegenübergestellt werden. Als Folie und Zeitachse benutzt der Autor das im Titel angedeutete „para-

digmatische Interpretationsmodell“ der drei industriellen Revolutionen, um damit Unterschiede und Ähnlichkeiten sichtbar zu machen. Über den unmittelbaren internationalen Vergleich zwischen Deutschland, England und Frankreich hinaus bezieht sich Greinert auf die „Globalisierung“ (Einleitung, S. 13–20), die USA (Teil II, S. 53–55) und Japan (Teil III, S. 101–108). Die Informationen zur Füllung der Studie zieht der Autor überwiegend aus der deutschsprachigen Literatur, die ihrerseits ebenfalls sekundäranalytisch die Empirie bearbeitet und mit bildungstheoretischen Reflexionen versehen hat.

Mit der Studie verfolgt Greinert drei Ziele:

1. wird eine von Greinert selbst entworfene Typologie, mit welcher vormals die Vielfalt der Berufsbildungssysteme in das Markt-, Staat- und Dualmodell geordnet wurde, konkretisiert und – wenn man so will – an den bisherigen Ergebnissen der international-vergleichenden Berufsbildungsforschung geprüft. Da als Referenzpunkte der angedeuteten Trias das deutsche, englische und französische Berufsbildungssystem dienten, die substantielle (sprich an der Empirie geprüfte) Untermauerung jedoch ausstand, soll diese Arbeit jetzt nachgeholt werden.
2. will die Studie den Nachweis liefern, dass Qualifizierungssysteme national spezifische Antworten auf sich verändernde technische, sozio-ökonomische und politische Problemlagen darstellen. Unterschiedliche Räume und Kulturen reagieren (zeitverzögert) mit ihren Ausbildungssystemen auf in etwa ähnliche globale Entwicklungen und Rahmenbedingungen sehr verschieden. Greinert stellt in diesem Kontext die These auf, dass der jeweils nationale strukturelle Veränderungsprozess beträchtlichen traditionsgebundenen Beharrungstendenzen unterliegt. Dabei folgt er der Annahme, dass es keinerlei objektive Zwänge gäbe, nach denen Arbeitsorganisation und Qualifikationssystem unausweichlich zu abhängigen Variablen degradiert würden (S. 18 f.).