

# Dissertation Nicolette Seiterle: Disposition (Stand: September 2013)

## Arbeitstitel:

### **Integration von Lernenden in ein neues Ausbildungsmodell der Berufsbildung Das Potential von Lehrbetriebsverbänden**

## Betreuung:

- Hauptbetreuung: - Prof. Dr. Christian Imdorf, Universität Basel  
- Prof. Dr. Regula Julia Leemann, Pädagogische Hochschule FHNW Basel
- Zweitbetreuung: - Prof. Dr. Ueli Mäder, Universität Basel

## Ausgangslage und Forschungsproblem

Die berufliche Grundbildung spielt bei der *Integration* von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft eine zentrale Rolle: In der Schweiz absolvieren rund zwei Drittel der SchulabgängerInnen eine – zumeist duale – Berufsausbildung, welche bis zu vier Jahren dauert (vgl. BBT 2012, S. 12). Zur Integration an der ersten Schwelle – dem Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II – gibt es für die Schweiz in Zusammenhang mit sozialer Ungleichheit zahlreiche Studien. Untersucht wurde hier u.a. die duale Berufsbildung und deren Zugangschancen für diverse Gruppen von SchulabgängerInnen (vgl. u.a. Moser 2004, Seibert et al. 2009 und Häberlin et al. 2004). Neben dem Eintritt in die berufliche Grundbildung wurde auch die Ausbildung selbst hinsichtlich lehrabbruchgefährdeter Jugendlicher untersucht (vgl. Lamamra & Masdonati 2009 und Moser et al. 2008). Die Ergebnisse dieser Untersuchungen zeigen, dass es für gewisse Gruppen von Jugendlichen schwieriger ist als für andere, im dualen Berufsbildungssystem einerseits *Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen* zu finden, andererseits die *Lehre erfolgreich abzuschliessen*. Ein erhöhtes Risiko, keine Lehrstelle zu finden, besteht insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund, für Frauen und ältere Jugendliche. Zudem sehen sich auch schulleistungsschwächere Jugendliche mit dem Problem konfrontiert, von der dualen Berufsbildung ausgeschlossen zu sein. Diese Resultate sind jeweils in Bezug auf die Grösse der Ausbildungsbetriebe zu differenzieren: In kleinen und mittleren Betrieben spielen soziale Merkmale wie Herkunft und Geschlecht bezüglich der Betriebspassung eine zentrale Rolle, weshalb u.a. Jugendliche mit Migrationshintergrund einem grösseren Ausschlussrisiko ausgesetzt sind (vgl. Imdorf 2008) und die geschlechtsspezifische berufliche Segregation ausgeprägt ist. Bei Grossunternehmen hingegen ist insbesondere die schulische Leistungsfähigkeit bedeutsam, was zum überproportionalen Ausschluss schulschwacher Jugendlicher führt (vgl. Moser 2004). Diese Resultate bedeuten, dass die berufliche Grundbildung nicht nur integrativ wirkt, sondern auch *soziale Ungleichheit (re)produziert* und zu beruflichen Segregationen – u.a. geschlechtsspezifische Segregation – führen kann.

Um mit diesen Herausforderungen umzugehen, könnten Lehrbetriebsverbände (LBV) – ein neues Ausbildungsmodell der dualen Berufsbildung – möglicherweise zukunftsweisend sein. Ende 1990er-Jahre wurden in der Schweiz die ersten LBV u.a. als Reaktion auf die damals bestehende Lehrstellenkrise initiiert, um zur Sicherung bzw. Schaffung von Ausbildungsplätzen, zu einer verbesserten Qualität der Ausbildung und zur Integration von Jugendlichen ins Berufsleben beizutragen (vgl. BBT 2008). Neu an diesem Modell ist, dass verschiedene Betriebe gemeinsam Lernende ausbilden und Letztere während der Lehre i.d.R. jährlich den Ausbildungsbetrieb (AB) wechseln. Zudem werden Rekrutierung, Selektion und Administration an eine sog. Leitorganisation (LO) übertragen und die Lernenden werden gemeinsam von LO und AB betreut.<sup>1</sup> Es ist davon auszugehen, dass LBV ein höheres Integrationspotential aufweisen als traditionelle Ausbildungsbetriebe, weil beispielsweise die Auswahl der Lernenden nicht von den AB, sondern von der LO getroffen wird und einzelbetriebliche Interessen folglich nur einen marginalen Einfluss darauf haben, sodass u.a. die soziale Passung kein zentrales Selektionskriterium darstellt. Über das

---

<sup>1</sup> Eine detaillierte Beschreibung von Lehrbetriebsverbänden befindet sich im Anhang I.

innerorganisatorische Funktionieren von LBV in Bezug auf die Integration benachteiligter Jugendlicher ist bisher nur wenig Wissen vorhanden, und die vorhandenen Untersuchungen fokussieren in erster Linie die Sicht der AB und LO (vgl. BMBF 2004, Westhoff & Ernst 2011 und Imdorf & Leemann 2012).

### **Fokus des Promotionsprojektes**

Das Dissertationsprojekt wird im Rahmen eines SNF-Projekts erarbeitet, welches vier Schweizer LBV analysiert, die sich in ihrer *typologischen Ausprägung* (Grösse, Trägerschaft/Gründungsgeschichte und Branchenzusammensetzung) unterscheiden.<sup>2</sup> Im Fokus stehen dabei die Lernenden im Kontext des verbundspezifischen Ausbildungsmodells, untersucht wird das Integrationspotential von LBV. Es interessiert, inwiefern LBV in Bezug auf Lernende Prozesse sozialer Ungleichheit aufzubrechen vermögen. Beispiele hierfür sind die Integration von SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund, älteren oder lernschwächeren Jugendlichen sowie von Lernenden in geschlechtsuntypische Berufe.

### **Fragestellungen**

Aus der beschriebenen Forschungslücke bezüglich des Integrationspotenzials von LBV ergeben sich folgende zentralen Forschungsfragen:

1. Wie wird durch die verbundspezifische Rekrutierung und Selektion von Lernenden die Integration von benachteiligten Jugendlichen in eine Berufslehre ermöglicht?
2. Wie verhindern Lehrbetriebsverbände Lehrvertragsauflösungen?

Von den zentralen Forschungsfragen werden folgende Teilfragen abgeleitet:

1. a) Welche Jugendlichen erhalten Zugang zu LBV?  
b) Was wird von Lernenden erwartet, welche Eigenschaften müssen sie mitbringen, damit sie Zugang zu LBV erhalten und die Lehre erfolgreich abschliessen können?  
c) Welche verbundspezifischen organisatorischen Merkmale fördern den Zugang von benachteiligten Jugendlichen zu einer Berufslehre?
2. a) Welches sind Probleme, die zu einer Lehrvertragsauflösung führen können?  
b) Welche Lernenden sind von einer Lehrvertragsauflösung gefährdet?  
c) Welche verbundspezifischen organisatorischen Merkmale beugen Lehrvertragsauflösungen vor?

Es geht hierbei sowohl um die *Anfangsselektion* der Lernenden (Beobachtungsfeld/BF 2<sup>3</sup>, "Rekrutierung und Selektion": Teilfragen 1a-c) als auch um *Integrations- und Ausschlussprozesse* während der Ausbildung (Beobachtungsfeld/BF 3, "Ausbildung und Betreuung": Teilfragen 2a-c). Wichtig dabei sind einerseits organisationale Merkmale von LBV wie die Organisation des Selektionsverfahrens, die geteilte Betreuung und Angebote zur Unterstützung der Lernenden bei schulischen und ausserschulischen Schwierigkeiten. Andererseits wird auch nach individuellen Aspekten gefragt (Motivationen, Begründungen und Erleben). Die Auswirkungen der organisationalen Merkmale von LBV auf das Integrationspotential werden entlang *sozialer Kategorien* untersucht: Migrationshintergrund, Alter und Geschlecht der Jugendlichen.

### **Theoretisch-konzeptionelle Einbettung**

#### **Soziologie der Konventionen**

Für *beide Fragen* (Frage 1 zur Rekrutierung und Selektion und Frage 2 zur Verhinderung von Lehrvertragsauflösungen) stütze ich mich auf die französische *Soziologie der Konventionen*, welche sich eignet, um komplexe Organisationsstrukturen und Koordinationsformen wie diejenigen von LBV u.a. bezüglich ihrer Personalselektion zu untersuchen (vgl. Imdorf & Leemann 2012). Die Theorie unterscheidet zwischen verschiedenen *Welten* bzw. *Konventionen*. Konventionen sind kulturelle Ordnungs- und Funktionsprinzipien, die den sozialen Zusammenhalt der involvierten AkteurInnen in Arbeits- und Ausbildungsorganisationen ermöglichen. Diese Ordnungs- und Funktionsprinzipien dienen AkteurInnen

<sup>2</sup> Vgl. Projektbeschreibung im Anhang II.

<sup>3</sup> Im SNF-Projekt werden vier Beobachtungsfelder untersucht, vgl. Anhang II.

dazu, ihre Handlungen zu koordinieren und ihre Entscheidungen zu rechtfertigen (vgl. Boltanski & Thévenot 1999 und 2007). Jedes Ordnungs- und Funktionsprinzip verweist auf eine spezifische ‚Qualität‘, die ein Akteur erreichen muss, um in der jeweiligen Welt als ‚gross‘ zu gelten – wer diese Qualität nicht erreicht, gilt hingegen als ‚klein‘. In Bezug auf LBV sind sieben zentrale Konventionen zu unterscheiden, denen jeweils eigene Wertigkeitsmassstäbe entsprechen: Die marktförmige, industrielle, staatsbürgerliche, häusliche, inspirierte und projektförmige Konvention sowie die Konvention des Rufs/der Meinung. Im Folgenden werden einige dieser Konvention exemplarisch dargestellt und auf LBV übertragen.

In der *Konvention des Marktes* erreichen Lernende u.a. ‚Qualität‘, wenn sie Kosten vermeiden und sich kundenorientiert verhalten. Die Wettbewerbs- und Kundenorientierung führen in dieser Konvention dazu, dass bei der Personalselektion aufgrund von kundenseitigen Präferenzen soziale Merkmale wie Geschlecht oder nationale Herkunft bedeutsam werden. Die *industrielle Konvention* orientiert sich an einer effizienten Arbeitsorganisation und belohnt Expertise: Lernende sollen sich Fachwissen in ihrem Beruf aneignen und dieses möglichst produktiv umsetzen. Beruhend auf der *häuslichen (familienweltlichen) Konvention* misst sich die Wertigkeit von Lernenden an deren Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit, an Loyalität und ‚Charakter‘. Ausbildungsbetriebe berufen sich bei der Selektion auf die ‚häusliche Welt‘, wenn sie die soziale Passung Lernender zur betriebsinternen Belegschaft zum Kriterium machen. Die Ausländer-Diskriminierung bei der Lernendenauswahl erweist sich in besonderem Masse als die Folge einer häuslichen Selektion (vgl. Imdorf 2008). Bei der *staatsbürgerlichen Konvention* steht das Kollektivinteresse im Zentrum und das selbstzentrierte Interessenhandeln der Betriebe wird durch ein Bekenntnis zum Prinzip der Chancengleichheit eingeschränkt (vgl. Imdorf 2008, S. 126). Diese Konvention spielt insbesondere in jenen LBV eine Rolle, welche top down von staatlichen Trägern initiiert wurden und deshalb einen sozialen Auftrag zur Integration benachteiligter Jugendlicher zu erfüllen haben. Bei der *Konvention der Inspiration* stehen Inspiration, Genie und Kreativität im Fokus (vgl. Diaz-Bone 2008, S. 4313), übersetzt auf den Ausbildungs-Kontext sind hierbei Motivation und Berufung wesentlich: Lernende erhalten ‚Qualität‘, wenn sie sich intrinsisch für einen Beruf oder eine Branche begeistern. In der *projektförmigen Konvention*, welche durch die Rotation der Lernenden eine besondere Gewichtung erhält, werden Jugendliche positiv bewertet, die soziale Beziehungen projektförmig leben können und keine Schwierigkeiten mit dem zumeist jährlich erfolgenden Wechsel des Arbeitsteams und der Betriebskultur haben.

Das soziale Handeln der AkteurInnen in LBV kann als Kompromiss zwischen diesen verschiedenen Wertigkeitsmassstäben (Konventionen) gesehen werden, d.h. häufig basieren Handeln und Entscheiden auf einem Zusammenspiel von mehreren Konventionen. Diese Kompromisse bzw. die Relevanz einzelner Konventionen in einem LBV hängen mit den unterschiedlichen „*Ausbildungsphilosophien*“ zusammen, welche durch *strukturelle Merkmale* (Grösse, privatwirtschaftliche oder parastaatliche Ausrichtung der Trägerschaft, Grad der Branchen- und Berufsheterogenität) eines jeden LBV geprägt sind. Sie ermöglichen es zu verstehen, welche sozialen Gruppen von Jugendlichen aufgrund welcher Qualitäten bei einem LBV integriert, welche hingegen ausgeschlossen werden. Die oben ausgeführten Fragestellungen können in Bezug auf die Soziologie der Konventionen folgendermassen formuliert werden:

- Auf welche Konventionen beziehen sich VertreterInnen von LO und AB bei der Selektion von Lernenden und beim Umgang mit Problemsituationen?
- Aufgrund welcher Qualitäten gelten Lernende in LBV als ‚gross‘ und haben somit Vorteile bei der Passung in die verschiedenen Welten?
- Inwiefern ist es in LBV möglich, dass soziale Ausschlussmechanismen der häuslichen Welt und der Welt des Marktes weniger Gewicht haben?

### **Capability-Ansatz**

Für die *Frage 2* (Wie verhindern Lehrbetriebsverbände Lehrvertragsauflösungen?) stütze ich mich zusätzlich auf den *Capability-Ansatz* (CA) von Martha Nussbaum und Amartya Sen (1993), in welchem die Bedürfnisse und Befähigungen von Individuen ins Zentrum gerückt werden. *Capabilities* bezeichnen ein Set von Handlungsbefähigungen und Kompetenzen, zu welchen die Gesellschaft den Individuen die

Rahmenbedingungen gibt. Wie in der Soziologie der Konventionen sind die Individuen auch beim CA entscheidungs- und handlungsfähig, d.h. sie können über ihr eigenes sowie über das Leben anderer reflektieren. Dennoch sind sie in gewisse gesellschaftliche Strukturen wie das soziale Milieu eingebunden und können nicht im Sinne des Rational Choice-Ansatzes unvoreingenommen entscheiden und handeln. Der CA geht somit von einem Wechselspiel zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und sozialer Praxis aus, legt den Fokus jedoch auf die *Verwirklichungschancen* (vgl. Grundmann et al. 2010). Übertragen auf LBV gehören verschiedene unterstützende Angebote zu den Rahmenbedingungen, welche die Integration benachteiligter Jugendlicher fördern. Gemeint sind damit organisatorische Merkmale, welche als *Konversionsfaktoren* die Freisetzung der *Capabilities* ebendieser Jugendlicher ermöglichen: U.a. werden Laufbahncoachings und Stützkurse angeboten und die LO übernimmt bei Problemsituationen die Verantwortung für die Lernenden und hilft, Lösungen zu suchen. Auch die Organisation der Vorselektion, die geteilte Betreuung und das Rotationssystem zählen zu diesen LBV-spezifischen organisatorischen Merkmalen. Die Angebote wirken einerseits präventiv, andererseits zielen sie auch darauf ab, bereits bestehende Probleme zu bewältigen und Lehrabbrüche möglichst zu vermeiden. Durch die organisatorischen Spezifika von LBV können viele herkömmliche Benachteiligungen aufgehoben werden, aber es entstehen auch neue Spannungsfelder, Konflikte und Ausschlusskriterien. Viele der Alltagskonflikte der Berufsbildung treten auch in diesem neuen Ausbildungsmodell auf, jedoch wird damit anders umgegangen als in der traditionellen einzelbetrieblichen Berufsbildung.

### **Thesen / erwartbare Resultate**

Zur Beantwortung der Fragestellungen sind sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen LBV von Interesse, denn es handelt sich bei LBV aufgrund der unterschiedlichen Typologien und der damit verbundenen Handlungslogiken nicht um homogene Organisationen. Die zentrale Arbeitshypothese, welche es zu begründen und überprüfen gilt, lautet folgendermassen: *LBV weisen ein höheres Integrationspotential auf als traditionelle Ausbildungsbetriebe*. Zudem sind folgende Thesen begleitend:

- BF 2 (*Rekrutierung u. Selektion*): *LBV unterbinden grösstenteils herkömmliche soziale Ungleichheiten bei der Selektion*. Dies ist durch verbundspezifische organisatorische Merkmale wie dem standardisierten Selektionsverfahren möglich, wodurch soziale Kategorien weniger ins Gewicht fallen (vgl. Imdorf & Leemann 2010).
- BF 3 (*Ausbildung und Betreuung*): *LBV tragen zur Vermeidung von Lehrabbrüchen bei, indem sie den Lernenden ein Set an Unterstützungsangeboten bieten und so deren Verwirklichungschancen für eine erfolgreiche Lehre fördern*.

Zu diesen Unterstützungsangeboten gehören das erweiterte Betreuungssystem der Lernenden (geteilte Betreuung zwischen AB und LO), individuelle Lernförderung und die Möglichkeit, unter bestimmten Umständen Lernende bei Konflikten mit dem AB an einen anderen Lehrplatz zu versetzen.

Zur Beantwortung der Thesen werden die Handlungslogiken der vier LBV mit der Soziologie der Konventionen analysiert: Dieser theoretische Zugang ermöglicht es herauszufinden, welche Ordnungs- und Funktionsprinzipien in welchen Situationen wie gewichtet werden und in welchem Zusammenhang sie zur Typologie der einzelnen LBV stehen. Zu vermuten ist beispielsweise, dass kleinere, familiärrere LBV aufgrund der Nähe der LO zu den Lernenden (*häusliche Welt*) mehr Möglichkeiten haben respektive aufgrund des kleinen Bewerberpools stärker darauf angewiesen sind, sich bei schwierigen Situationen den Lernenden anzunehmen und so Lehrabbrüche zu vermeiden, um u.a. den Bedarf der AB zu sichern (*Marktwelt*). Es ist zu erwarten, dass LBV mit einem Integrationsauftrag analog zur *staatsbürgerlichen Welt* zusätzlichen Aufwand betreiben, damit Lehrvertragsauflösungen verhindert werden können.

### **Methodisches Vorgehen: Design, Empirie, Methoden der Datenerhebung und -auswertung**

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wird eine *multiple Fallstudie von vier LBV* durchgeführt<sup>4</sup>. Der Vergleich dieser LBV ist zur Beantwortung der Forschungsfragen interessant, weil es sich um kontrastierende Fälle handelt, die sich in ihren typologischen Ausprägungen und in ihren Ausbildungs-

---

<sup>4</sup> Es handelt sich dabei um die vier LBV, die auch im SNF-Projekt untersucht werden – vgl. Anhang II.

philosophien unterscheiden. Die vier Verbände werden entlang von *zwei Beobachtungsfeldern* (BF) untersucht: (BF 2) Rekrutierung und Selektion der Lernenden und (BF 3) Ausbildung und Betreuung während der Lehre. Auf die beiden anderen im SNF-Projekt untersuchten BF (BF 1 – Akquise & Bindung von AB – und BF 4 – Übergang ins Erwerbsleben, vgl. Anhang II) wird nur am Rande eingegangen.

Die empirischen Daten werden qualitativ und quantitativ erhoben:

- qualitative leitfadengestützte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der LO und der AB
- qualitative explorative Gruppeninterviews und leitfadengestützte Interviews mit Lernenden
- quantitative schriftliche Befragungen der AB und der Lernenden der zwei grossen LBV
- quantitativer Vergleich von LBV-internen Lernenden-Statistiken

Die Leitfadeninterviews mit LO, AB und Lernenden dienen zum einen dazu, die *Erfahrungen* sowie die *Argumentations- und Rechtfertigungsmuster* in Bezug auf die Integrationsthematik mit der Soziologie der Konventionen herauszuarbeiten. Zum anderen sollen damit – angelehnt an den Capability-Ansatz – die Verwirklichungschancen beleuchtet werden. Bei allen Interviews liegt ein Fokus auf dem Umgang mit Problemsituationen (Teilfragen 2a und b). Bei den Interviews mit den VertreterInnen der LO und der AB geht es zudem um organisationale Aspekte, beispielsweise um die Organisation des Auswahlverfahrens, die damit verknüpften Anforderungen an die Lernenden und die Unterstützungsangebote (Teilfragen 1c und 2c). Bei den Gruppen- wie den Leitfadeninterviews mit den Lernenden werden deren Erfahrungen mit Problemsituationen, die lehrabbruchsrelevant sein können, sowie mit Unterstützungsangeboten thematisiert (Teilfragen 2 a-c). Die Gruppeninterviews widerspiegeln diejenigen Themen, welche für die Lernenden im Zentrum stehen, und erlauben es, kollektive Denkmuster und Gruppendynamiken bez. Problemstellungen in der Lehre zu beleuchten. Diese Themen werden in den Einzelinterviews vertieft.

Die schriftlichen Befragungen sind insofern relevant, als sie für einzelne LBV quantitative, repräsentative Aussagen ermöglichen und die Aussagen der Interviews bestätigen oder allenfalls relativieren: Bei den Umfragen in den AB sind insbesondere die von ihnen genannten Anforderungen an die Lernenden sowie mögliche Problemsituationen zentral (Teilfragen 1a, b und 2a). Anhand der Fragebögen für die Lernenden kann eruiert werden, welche sozialen Gruppen von Jugendlichen zu welchen LBV respektive zu welchen Berufen und Branchen gelangen (Teilfrage 1a), welche Lernenden schon einmal einen Lehrabbruch in Erwägung gezogen haben (Teilfrage 2b) und wie die Lernenden die Lehre in einem LBV beurteilen (u.a. die Unterstützungsangebote der LO, Teilfrage 2c). Dies ist insbesondere hinsichtlich sozialer Merkmale wie dem Migrationshintergrund, dem Geschlecht und dem Alter interessant.

Die von den LBV erstellten Statistiken beinhalten einerseits Zahlen zu den aktuellen Lernenden in jedem Verbund und zu abgelehnten LehrstellenbewerberInnen (Teilfrage 1a), andererseits zu den Lehrabbrüchen (Teilfrage 2a und b). Diese Zahlen stellen eine wichtige Ergänzung der Fragebögen und der Interviews dar, da sie eine Quantifizierung ermöglichen und die Beantwortung der Forschungsfragen messbar machen.

### **Implikationen des Forschungsprojekts: Wissenschaftliche und praktische Relevanz**

Das Dissertationsprojekt hat zum Ziel, die Forschungslücke bezüglich des Integrationspotenzials benachteiligter Jugendlicher durch LBV und der damit zusammenhängenden Frage nach sozialer Ungleichheit zu schliessen. Bisherige Studien, die in erster Linie die LO von LBV untersucht haben, werden mit dem Blick auf die Lernenden und die AB erweitert. Durch den kontrastiven Vergleich von vier Schweizer LBV kann aufgezeigt werden, welche verbundspezifischen organisationalen Merkmale das Integrationspotenzial der Berufsbildung in welcher Weise beeinflussen: Es wird untersucht, welche Ressourcen und Angebote die Integration fördern und ob die bisherigen Hoffnungen in das Integrationspotential von LBV (vgl. Imdorf & Leemann 2012) berechtigt sind oder nicht. Zu erwarten ist, dass das neue Ausbildungsmodell grundsätzlich das Potential zur Integration aufweist, dies jedoch je nach LBV aus anderen Motiven geschieht und folglich andere Effekte daraus resultieren. Das Promotionsprojekt kann somit wichtige Impulse dazu liefern, wie sich die traditionelle einzelbetriebliche Berufsbildung reformieren lässt, damit sie integrativer wird.

## Literatur

- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2008): *Resultate Evaluation Lehrbetriebsverbände*. Bern: BBT.
- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2012): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen*. Bern: BBT.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2004): *Berufsbildungsbericht 2004*. Bonn/Berlin.
- Boltanski, Luc & Thévenot, Laurent (1999): "The sociology of critical capacity." In: *European Journal of Social Theory*, H. 2, S. 359-377.
- Boltanski, Luc & Thévenot, Laurent (2007): *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition. [Orig.: *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris 1991].
- Diaz-Bone, Rainer (2008): *Die Analyse von Marktordnungen im Anschluss an Bourdieu und die ‚Economics of Conventions‘ (EC)*. In: *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*. Teilbd. 1 u. 2. Rehberg, Karl-Siegbert (Hg.). Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH [Konferenzbeitrag]. S. 4310-4321.
- Grundmann, Matthias/Hornei, Inga & Ziegler, Holger (2010): „Bildung als Verwirklichungschance - Konturen einer multiperspektivischen Bildungssoziologie.“ In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, Jg. 30, H. 4, 2010, S. 375-389.
- Häberlin, Urs/Imdorf, Christian/Kronig, Winfried (2004): *Von der Schule in die Berufslehre: Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*. Bern: Haupt Verlag.
- Imdorf, Christian (2008): "Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe - auch ein Problem für Kommunen." In: Bommes, Michael & Krüger-Potratz, Marianne (Hg.): *Migrationsreport 2008. Fakten - Analysen – Perspektiven*. Frankfurt a.M: Campus, S. 113-158.
- Imdorf, Christian (2010): "Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion." In: Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg, Ursula/Kramer, Rolf-Torsten & Budde, Jürgen (Hg.): *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263-278.
- Imdorf, Christian & Leemann, Regula Julia (2010): „Ermöglicht die Flexibilisierung in der Berufsausbildung mehr Chancengerechtigkeit bei der Ausbildungsplatzvergabe? Fallstudie eines Schweizer Ausbildungsverbundes.“ In: Voss-Dahm, Dorothea/Mühge, Gernot/Schmierl, Klaus & Struck, Olaf (Hg.): *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität - Organisations- und personalpolitische Innovationen im Betrieb*. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 49-73.
- Lamamra, Nadia & Masdonati, Jonas (2009): *Arrêter une formation professionnelle: mots et maux d'apprenties*. Lausanne: Editions Antipodes.
- Moser, Corinne/Schmid, Evi & Stalder, Barbara E. (2008): *Lehrvertragsauflösung: Die Situation von ausländischen und Schweizer Lernenden. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Moser, Urs (2004): *Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds.
- Nussbaum, Martha & Sen, Amartya (1993): *The Quality of Life*. Oxford University Press.
- Seibert, Holger/Hupka, Sandra & Imdorf, Christian (2009): „Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen – Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen.“ In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 61, Heft 4, S. 595-620.
- Westhoff, Gisela & Ernst, Helmut (2011): „Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung: Modellversuche erschließen Potenziale.“ In: *bnp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung, Einzelbeitrag aus Workshop 20*, S. 1-16. URL: [www.bwpat.de/ht2011/eb/ernst\\_westhoff\\_ws20-ht2011.pdf](http://www.bwpat.de/ht2011/eb/ernst_westhoff_ws20-ht2011.pdf)

## Anhang I: Beschreibung von Lehrbetriebsverbänden

Lehrbetriebsverbände (LBV) sind eine relativ neue Organisationsform der Berufsbildung, welche sich im deutschsprachigen Raum in den letzten fünfzehn Jahren zunehmend etabliert haben. In der Schweiz wurden LBV im Kontext der Lehrstellenkrise der späten 1990er Jahre durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (unter anderem in den Lehrstellenbeschlüssen 1 und 2 sowie in der 2003 eingesetzten „Task Force“ zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen) ideell und finanziell gefördert.

Ein LBV ist ein Zusammenschluss von mehreren Betrieben, welche gemeinsam Lernende ausbilden. Letztere rotieren i.d.R. jährlich von einem Ausbildungsbetrieb zum nächsten, d.h. sie lernen nicht (wie in Grossbetrieben üblich) verschiedene Abteilungen ein und desselben Betriebes kennen, sondern verschiedene Betriebe (vgl. Abb. 1). Die Zuteilung wird dabei durch eine sog. Leitorganisation (LO) vorgenommen, welche die Verantwortung für die Rekrutierung, Selektion, Anstellung und formale Qualifikation der Lernenden hat. Die LO akquiriert ebenso die beteiligten Ausbildungsbetriebe (AB) und unterstützt diese in administrativen Angelegenheiten, Ausbildungsfragen (z.B. Modelllehrpläne, Ausbildungsziele) sowie bei schwierigen Situationen mit Lernenden, was die AB entlastet. Bei der Auswahl der Lernenden und der Zuteilung zu den AB zu den Rotationszeitpunkten ist eine gute Passung zwischen dem Bedarf der AB und den Voraussetzungen der Lernenden relevant. Im Weiteren muss die LO dafür besorgt sein, dass im Laufe der Lehre das ganze Berufsprofil abgedeckt wird.

Die Lernenden werden während ihrer Lehrzeit vom Lehrmeister/von der Lehrmeisterin in der LO und von einem Ausbilder/einer Ausbilderin im AB betreut (geteilte Betreuung). LBV ermöglichen auch Kleinstbetrieben, sich an der Ausbildung von Lernenden zu beteiligen, die z.B. die Bildungsbewilligung nicht haben, nicht das ganze Berufsprofil abdecken können oder nicht die zeitlichen und personellen Ressourcen für die Rekrutierung und Betreuung der Lernenden aufwenden können.

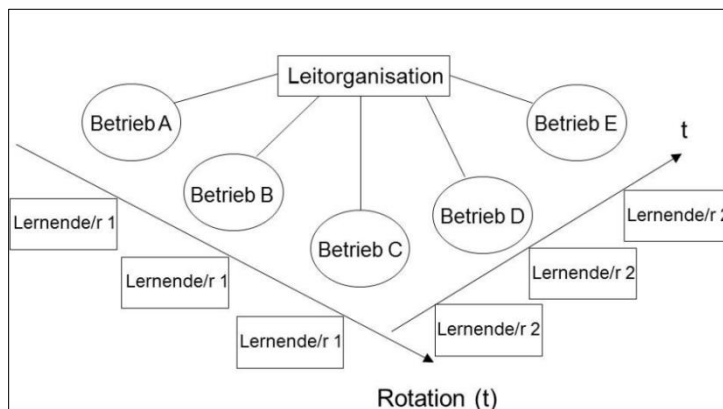


Abb. 1: Struktur eines Schweizer LBV (Modell Grossverbund) und Rotation der Lernenden

Die Kooperation verschiedener Ausbildungsbetriebe in der Ausbildung Lernender befördert unterschiedliche Ziele, welche je nach LBV und Ausbildungsbetrieb mehr oder weniger im Vordergrund stehen: LBV sollen (1) Lehrstellen erhalten und gewinnen, (2) die Qualität der Ausbildung verbessern<sup>5</sup> (u.a. wegen des breiten fachlichen Spektrums oder der in dieser Ausbildungsform geförderten Selbständigkeit und Flexibilität), und (3) traditionellerweise benachteiligte Jugendliche in die berufliche Grundbildung integrieren, insbesondere, weil in LBV die potentiell diskriminierenden Einstellungspraxen von KMU umgangen werden (vgl. Imdorf und Leemann 2010, Seibert et al. 2009, Imdorf 2010).

<sup>5</sup> vgl. „Resultate Evaluation Lehrbetriebsverbände“ (BBT 2008)

## Anhang II: Beschreibung des Gesamtprojekts

### SNF-Projekt „Lehrbetriebsverbände in der Praxis – Eine multiple Fallstudie zum Funktionieren und den Anforderungen einer neuen Organisationsform der betrieblichen Lehre aus Sicht verschiedener Akteure“

Bei LBV handelt es um eine komplexe Organisationsform, bei der sich verschiedene Akteure mit unterschiedlichen Ausgangslagen und Motiven für die berufliche Ausbildung zusammenfinden. Diese Komplexität stellt sowohl für die betrieblichen Akteure wie die Lernenden eine Herausforderung dar. Gleichzeitig ist über das innerorganisatorische Funktionieren von LBV kaum Wissen vorhanden. Auch mit Sicht auf die Lernenden sind kaum Ergebnisse vorhanden zur Frage, welche Anforderungen sich ihnen stellen und wie sie diese bewältigen. Das Forschungsprojekt verfolgt deshalb zwei Zielsetzungen: Es wird einerseits in einer organisationellen Perspektive untersucht, wie LBV funktionieren, d.h. wie Ausbildungsbetriebe gewonnen werden, wie Lernende selektioniert werden, wie die Betreuung organisiert wird, welche Lösungen die Organisation bei Problemen der Jugendlichen trifft, so dass im Ergebnis ein gelingendes Ausbildungsverhältnis ermöglicht wird. Andererseits werden in einer individuellen Perspektive die mit der Organisationsform von LBV verbundenen Anforderungen sowie Bewältigungsmuster der Lernenden aus einer ungleichheitssoziologischen Perspektive bestimmt.

Die Zielsetzungen werden auf der Grundlage einer multiplen Fallstudie angestrebt, bei der vier LBV, welche sich als Praxispartner beteiligen, auf der Ebene der LO, der AB und der Lernenden mit Hilfe von Interviews, Feldbegehungen, Dokumentenanalysen und z.T. quantitativen Befragungen vertieft untersucht werden. Die fokussierten Beobachtungsfelder sind (1) die Akquise und Bindung von AB an den LBV, (2) die Rekrutierung und Selektion der Lernenden, (3) die Ausbildung und Betreuung sowie (4) der Übergang der Ausgebildeten in das Beschäftigungssystem. Die kontrastive Auswahl der vier Fälle entlang der Dimensionen Grösse, Trägerschaft/Gründungsgeschichte und Branchen-/Berufszusammensetzung sowie die Rückbindung der Ergebnisse an die Hypothesen auf der Grundlage der soziologischen Theorie der Konventionen (vgl. Diaz-Bone 2009) ermöglicht eine analytische Generalisierbarkeit der Resultate.

#### Projektdaten

- SNF-Projekt 13DPD3\_134855
  - Gesuchstellerin: Prof. Dr. Regula Julia Leemann, Professur für Bildungssoziologie, Pädagogische Hochschule FHNW, Basel
  - Mitgesuchsteller: Prof. Dr. Christian Imdorf, Seminar für Soziologie, Universität Basel
- Laufzeit: 6/2011 – 5/2014
- Finanzierung:
  - Schweizerischer Nationalfonds
  - Zwei der beteiligten Lehrbetriebsverbände
  - Kanton Solothurn
  - PH FHNW
- Institutionelle Ansiedelung:
  - Professur für Bildungssoziologie, Pädagogische Hochschule FHNW, Basel
  - <http://www.bildungssoziologie.ch/lehrbetriebsverbuende/>

#### Projektteam

Regula Julia Leemann, Prof. Dr. (Projektleitung)  
Christian Imdorf, Prof. Dr. (Projektleitung)  
Lorraine Birr, Mag. phil. (Doktorandin)  
Rebekka Sagelsdorff, lic. phil. (Doktorandin)

Nicolette Seiterle, MA (Doktorandin)  
Sandra Da Rin, lic. phil. (wiss. Mitarbeiterin)  
Melitta Gohrbandt, BA (studentische Mitarbeiterin)  
Sandra Hafner, BA (studentische Mitarbeiterin)