

Educational Governance von Ausbildungsverbänden in der Berufsbildung – die Macht der Konventionen

Regula Julia Leemann

This is the accepted version of an article published as

Leemann, Regula Julia (2019). Educational Governance von Ausbildungsverbänden in der Berufsbildung - die Macht der Konventionen. In: Roman Langer, Thomas Brüsemeister (Hrsg.): Handbuch Educational Governance-Theorien. Springer VS, S. 265-287

Original source of publication

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-22237-6>

Corresponding Author:

Prof. Dr. Regula Julia Leemann

Professur Bildungssoziologie

Pädagogische Hochschule Nordwestschweiz

Campus Basel-Muttenz

Hofackerstrasse 30

CH-4132 Basel-Muttenz

phone: *41 (0)61 228 59 95

regula.leemann@fhnw.ch

www.bildungssoziologie.ch

Abstract

Der Beitrag befasst sich mit dem theoretischen Potenzial der Soziologie der Konventionen, um Fragestellungen der Educational Governance, d.h. der Hervorbringung von Bildung zu analysieren. Dazu wird die Governance von Ausbildungsverbänden – einem Modell in der betrieblichen Ausbildung, bei dem Betriebe sich als Netzwerk zusammenschließen, um gemeinsam Jugendliche auszubilden – in der Schweiz untersucht. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre lancierten verschiedene Akteure das neue Modell, um dem sich abzeichnenden Lehrstellenmangel zu begegnen. Trotz großem Potenzial und staatlichem Support konnte es sich jedoch quantitativ nicht ausbreiten. Der Beitrag versucht dieses Phänomen mit der unterschiedlichen Mächtigkeit der Konventionen zu erklären. Er zeichnet nach, wie insbesondere die in der einzelbetrieblichen Ausbildung der Berufslehre stark verankerte Konvention des Marktes dank großer Reichweite die Etablierung von Dispositiven und Qualitäten der Netzwerkkonvention, auf der das Ausbildungsmodell beruht, zu verhindern vermögen.

1 Einleitung

In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre lancierten Akteure der Berufsbildung in der Schweiz angesichts der großen Zahl von Jugendlichen, die nach der obligatorischen Schulzeit keinen beruflichen Ausbildungsplatz fanden, mit Ausbildungsverbänden ein Ausbildungsmodell, welches zusätzliche Lehrstellen schaffen sollte (Knobel, 2000; Walther & Renold, 2005). Seit 2002 ist das Modell gesetzlich verankert. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) schließen sich dabei als Netzwerk zusammen, um gemeinsam Jugendliche auszubilden. Der Bund fördert das Modell mit Anschubfinanzierung und Informationen. Ansonsten ist es weitgehend selbsttragend.

Wie der internationale Forschungsstand zeigt, sind auch in anderen Ländern in den letzten Jahren netzwerkförmige, mehrere Betriebe umfassende Ausbildungsformen entstanden, welche von einer überbetrieblichen Organisation koordiniert werden, sich aber bezüglich Trägerschaft, Organisation und Finanzierungsformen teilweise unterscheiden (Leemann & Imdorf, 2015b).

Verschiedene Studien verweisen auf das im Vergleich zur einzelbetrieblichen Berufslehre in einem KMU größere Qualifikations- und Integrationspotenzial von Ausbildungsverbänden. Doch dieses für die Betriebe, die Auszubildenden und das Berufsbildungssystem vielversprechende Modell entwickelt sich in der Schweiz nur zögerlich. Aktuelle Berechnungen des Bundesamtes für Statistik besagen, dass knapp 3% der Lehrverträge innerhalb eines Ausbildungsverbundes abgeschlossen werden.¹ Zudem ist das Verbundmodell aus der berufsbildungspolitischen Agenda verschwunden.

Dieser Beitrag verfolgt das Ziel zu erklären, weshalb sich dieses Ausbildungsmodell in der Schweiz – einem Land mit langer dualer Ausbildungstradition – nicht stärker ausgebreitet hat. Folgende Teilfragestellungen werden bearbeitet:

1. In welcher gesellschaftlichen Situation, mit welchen Zielsetzungen wurde das Ausbildungsmodell lanciert?
2. Welche Akteure waren in der Lancierung des Modells engagiert?
3. Mit welchen Strategien und Mitteln wurde die Etablierung des Ausbildungsmodells unterstützt?
4. Welches sind die Potenziale des Ausbildungsmodells?
5. Welches sind die Schwierigkeiten in der Etablierung des Modells, und worauf sind diese zurückzuführen?

¹ Persönliche Auskunft des Bundesamtes für Statistik.

Die Perspektive des Educational Governance Ansatzes ist zum einen an verschiedene sozialwissenschaftliche Theorien anschlussfähig, zum anderen werden die theoretischen Ansprüche der vorliegenden Forschungen bisher aber noch als eher gering eingeschätzt (Altrichter, 2015; Langer, 2015; Maag Merki & Altrichter, 2015). Der vorliegende Beitrag beabsichtigt deshalb, das Potenzial der Soziologie der Konventionen – eine in den neuen französischen Sozialwissenschaften wurzelnde Theorie – für Frage- und Problemstellungen der Educational Governance am Beispiel der Einführung von Ausbildungsverbänden darzulegen. Empirisch stützt er sich auf Daten aus einem größeren Forschungsprojekt in der Schweiz, welches das Funktionieren von Ausbildungsverbänden untersucht hat.

In einem ersten Schritt werden die für die Analyse von Governance zentralen theoretischen Konzepte eingeführt (Kapitel 2). Anschließend erfolgt die theoriegeleitete empirische Analyse der Fragestellungen (Kapitel 3). Im letzten Kapitel 4 wird ein Fazit zum Potenzial der Soziologie der Konventionen für Governancefragen gezogen.

2 Educational Governance in der Theorie der Soziologie der Konventionen

Die Perspektive der Educational Governance ersetzt und ergänzt ältere und einfachere, ursprünglich aus den Politikwissenschaften stammende Modellvorstellungen einer Steuerung, Kontrolle und Legitimation von sozialer Ordnung über formale Hierarchie, Akteure der Macht, *top down* Mechanismen und Gesetzgebung (Altrichter, 2015; Maag Merki & Altrichter, 2015). Die Forschung zur Frage der 'Hervorbringung von Bildung', d.h. des Einrichtens, der Aufrechterhaltung, der Transformation und Legitimation von Bildung im Rahmen des Nationalstaates hat darauf verwiesen, dass es komplexere Modellkonzeptionen braucht. Diese umfassen ein erweitertes Akteurmodell, eine stärker sozialwissenschaftlich fundierte Konzeption von Steuerung als wechselseitige Handlungsabstimmung (Handlungskoordination), die Berücksichtigung von Institutionen und Strukturen, die Vorstellung unterschiedlicher Handlungsebenen und den Einbezug von konfliktiven und nicht intendierten Ergebnissen der Governance.

Die Soziologie der Konventionen (auch *Économie des Conventions*) verfolgt den Anspruch, pragmatisch-ethnomethodologische und strukturalistische Konzeptionen zu integrieren (Diaz-Bone, 2011, 2015). Sie bietet einen passenden theoretischen Rahmen, die genannten konzeptionellen Anforderungen der Educational Governance Perspektive zu fassen, zu integrieren und einer empirischen Analyse zugänglich zu machen.

2.1 Handlungsmacht von Akteuren und Konventionen als Stützen der Handlungskoordination

In der Soziologie der Konventionen sind Akteure in ihrem sozialen Handeln nicht durch gesamtgesellschaftliche Strukturen und inkorporierte Dispositionen vorreflexiv geprägt, sondern sie verfügen über Handlungsmacht (*agency*), konkret über kritisch-reflexive, pragmatisch-moralische Kompetenzen, um Situationen zu evaluieren und zu kritisieren (Diaz-Bone, 2015, S. 85; Dodier, 2011, S. 74).

Situationen der Handlungskoordination sind jedoch grundsätzlich mehrdeutig, die Handlungen anderer Akteure sind nicht vollständig berechenbar, und die Zukunft ist nicht vorhersagbar (Thévenot, 2002). Deshalb stützen sich Akteure in ihrem sozialen Handeln situativ, kontextbezogen und pragmatisch auf allgemeine Prinzipien (Wissensformen, Werte und Ordnungen) – so genannte Konventionen –, welche sich in sozialer Praxis herausgebildet, in der soziokulturellen Umwelt bewährt und mittels Objektivierungen Wirklichkeit erlangt haben.

Die angesprochene Rationalität von Akteuren wird deshalb als unvollständig betrachtet, da sie nicht ausschließlich ‚im Individuum eingelagert‘ ist, sondern durch Konventionen der Umwelt mitgeformt wird (Diaz-Bone, 2015, S. 326f.).

Konventionen haben sich historisch in beständig stattfindenden Abstimmungsprozessen zwischen Akteuren herausgebildet, fungieren als kulturell etablierte Koordinationslogiken und werden durch Investitionen in Formen (Objekte, Kognitionen, Standards) stabilisiert (Diaz-Bone, 2015, S. 21). In diesem Beitrag beziehen wir uns auf die Konventionen der Rechtfertigung, welche Luc Boltanski, Laurent Thévenot und Eve Chiapello in ihren Werken „Über die Rechtfertigung“ (Boltanski & Thévenot, 2007) und „Der neue Geist des Kapitalismus“ (Boltanski & Chiapello, 2003) für westliche Gesellschaften rekonstruiert haben.² Diese Konventionen beinhalten ein jeweils für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das Wohlergehen der Mitglieder spezifisches Gemeinwohl. Personen, Objekte, Handlungen werden danach beurteilt, ob sie einen Beitrag zu diesem jeweiligen Gemeinwohl leisten und damit moralische Größe, Wertigkeit, kurz: Qualität erhalten.

Akteure sind fähig und herausgefordert, sich für das Gemeinwohl zu engagieren und in der situativen Handlungskoordination ihr eigenes Handeln in Bezug auf Konventionen zu rechtfertigen und ebenso die Handlungsprinzipien anderer Akteure zu evaluieren und gegebenenfalls zu kritisieren (Diaz-Bone, 2015, S. 85 und S. 169f.).

2.2 Konventionen der Qualität von Bildung

Die von Boltanski, Thévenot und Chiapello beschriebenen sieben Konventionen sind die staatsbürgerliche, industrielle, marktliche, netzwerkförmige, häusliche, inspirierte und rufförmige Konvention, wobei in diesem Beitrag nur die ersten fünf der genannten Konventionen relevant sind (siehe Abbildung 1). Jede Konvention erzeugt als handlungsleitende Rechtfertigungsordnung in der Ausgestaltung von Bildungsangeboten eine eigene Qualität von Bildung (Derouet, 1992; Diaz-Bone, 2007; Eymard-Duvernay, 1989).

Abbildung 1: Konventionen der Qualität von Bildung

Konventionen	Qualität von Bildung (Gemeinwohl)	Äquivalenzprinzip (Prüfung, Evaluation)
Staatsbürgerliche	Solidarität, Gleichheit, soziales Engagement	Chancengleichheit, demokratische Prinzipien, Integration
Industrielle	Leistung, Fachlichkeit	Effizienz, Produktivität, Expertise
Markt	Wettbewerbsfähigkeit	Preis, Angebot – Nachfrage, return of investment, Kosten – Nutzen
Netzwerk	Vernetzung, Projektorientierung	Flexibilität, Mobilität, Employability
Häusliche	Tradition, Gemeinschaft, Hierarchie (Meister-Lehrling)	Anerkennung Autorität und traditioneller Werte

Quellen: Boltanski & Thévenot, 2007; Boltanski & Chiapello, 2003; Diaz-Bone, 2015; Derouet, 1992

Dafür sind Prinzipien der Vergleichbarkeit Voraussetzung – so genannte Äquivalenzprinzipien –, welche die Qualität und Wertigkeit von Objekten, Personen und Prozessen in Situationen der Evaluation und Prüfung (Bewährungsproben) vergleichbar machen (Diaz-Bone, 2015, S. 131; Knoll, 2015, S. 12f.). Die Soziologie der Konventionen lehnt dabei die Vorstellung ab, dass die Qualität den Dingen, Personen und Prozessen innewohnt. Stattdessen wird Qualität durch die auf Konventionen basierenden Prozesse der Produktion und Qualifizierung von Bildung zugeschrieben und hergestellt (Diaz-Bone, 2015, S. 168). „Das Urteil stellt keinen Zustand fest, es konstruiert (oder dekonstruiert)

² Für andere Konventionenmodelle vgl. Diaz-Bone, 2015.

Wert. Das Urteil ist die Operation, die den Wert erschafft.“ (Eymard-Duvernay, 2012, S. 11; zitiert nach und übersetzt von Diaz-Bone, 2015, S. 126)

Die staatsbürgerliche Konvention betont Werte einer aufgeklärten bürgerlichen Gesellschaft, in der das Kollektiv, Solidarität und die Gleichheit der Individuen von Bedeutung sind. Chancengleichheit und Integration sind die zentralen Prinzipien in der Bildung. In der industriellen Konvention basiert das Gemeinwohl auf der Leistungsfähigkeit, Expertise und Professionalität von Personen und Prozessen. Handlungsleitend für die Marktkonvention ist der Preis. Der freie Wettbewerb, das Prinzip von Angebot und Nachfrage führen zum Wohlstand der Nation. Qualität in der Netzwerkkonvention zeichnet sich durch die Fähigkeit aus, Netzwerke zu bilden, mobil und flexibel zu sein und sich in befristeten Projekten zu engagieren. In der häuslichen Konvention orientieren sich dagegen die Kognitionen und Evaluationen an der klassischen Familie als Modell. Tradition und das Verhältnis Meister-Lehrling als hierarchische Beziehung werden hochgehalten.

Boltanski und Chiapello (2003) zeichnen nach, wie der Kapitalismus als Wirtschaftsform sich aufgrund der an ihm geäußerten Kritik immer wieder neuer diskursiver Rechtfertigungsformen bediente und damit die Gesellschaftskritik ‚integrierte‘. In den 1960er Jahren waren die industrielle und die häusliche Konvention die dominanten Rechtfertigungsordnungen des wirtschaftlichen Handelns. In den 1990er Jahren kam es zu einer Verschiebung der Diskursformation. Die häusliche Konvention, aber auch die staatsbürgerliche Konvention büßten an Orientierungskraft ein. Die industrielle Konvention ging in diesem neuen Geist des Kapitalismus neue Kompromisse mit der Netzwerkkonvention und der Marktkonvention ein (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Geist des Kapitalismus im historischen Vergleich

	1960er Jahre	1990er Jahre
Dominante Konventionen	Industrielle Häusliche	Industrielle Netzwerk Markt
Mäßig relevante Konventionen	Markt Staatsbürgerliche Netzwerk	Häusliche Inspirierte
Kaum relevante Konventionen	Inspirierte Ruf	Staatsbürgerliche Ruf

Quelle: Sagelsdorff, 2018, S. 62 (auf der Basis von Boltanski & Chiapello, 2003)

Diese beiden bezüglich Dominanz aufgestiegenen Konventionen materialisieren sich im wirtschaftlichen Handeln als neuer Kompromiss mit der industriellen Konvention in dem von Baethge und Baethge-Kinsky (2006) und weiteren Autoren diagnostizierten Wandel der Arbeitsorganisation und der Qualifikationsstruktur hin zu einem postfordistischen Produktionsmodell. Bezüglich Arbeitsorganisation sind besonders die Momente der Dezentralisierung, u.a. mittels Outsourcing von Leistungserbringungen an externe Zulieferer und einer damit einhergehenden Spezialisierung, sowie Flexibilisierung als Auflösung von ehemals fixen, verbindlichen Strukturen – zum Beispiel von Arbeitszeit oder Arbeitsorten – von Bedeutung (Sagelsdorff, 2016, Kap. 3.1). Diese neuen prozessorientierten Strukturen zielen auf eine erhöhte Produktivität von Arbeitnehmenden, Senkung von Unternehmenskosten und eine schnellere Reaktionsfähigkeit durch verstärkte Kunden- und Innovationsorientierung. Damit schaffen sie eine Verbindung zwischen den drei dominanten Konventionen im „Neuen Geist des Kapitalismus“.

2.3 Pluralität der Konventionen – Kritik, Kompromisse und Forminvestition

Da es in sozialen Situationen meist mehr als eine Qualitätskonvention gibt, welche sich bewährt hat und als gesellschaftlich legitim gilt, treffen unterschiedliche Interpretationen aufeinander, die Geltung

beanspruchen. Handlungskoordination bedeutet deshalb, plurale, konkurrierende und sich widersprechende Konventionen situativ zu vermitteln, Kritik und Dispute zu handhaben und Lösungen zu finden. In Konflikten über die angemessene Situationsdeutung kann sich eine Konvention durchsetzen, oder es werden Kompromisse zwischen verschiedenen Konventionen geschlossen, so dass die unterschiedlichen Handlungslogiken in einer hybriden Form, in einem ‚sowohl als auch‘ aufgenommen sind (Knoll, 2015, S. 13f.; Leemann & Imdorf, 2015a, S. 140).

Konventionen werden durch Form-Investitionen in materielle Entitäten (Objekte, Subjekte, Technologien) und immaterielle Dispositive³ (Kognitionen, In-Formationen, Standards, Regeln, Programme, Verfahren) generalisiert und stabilisiert (Thévenot, 1984; Dodier, 2011). Form-Investition meint das „In-Form-bringen“ (Diaz-Bone, 2015, S. 296) von Informationen, Prozessen, Dingen, indem sie verallgemeinert, generalisiert und in eine ‚konventionelle‘ Form gebracht werden. Dies geschieht auf Kosten von Einzelfällen, durch die Opferung von Alternativen und Varianten (Thévenot, 2011; Diaz-Bone, 2015, S. 98), bedeutet aber „Entlastung und das Vertrauen in das Etablierte“ (Diaz-Bone, 2015, S. 297).

Kompromisse zwischen Konventionen werden ebenso dauerhaft gemacht, indem in Kompromissobjekte (Thévenot, 2001) investiert wird, in denen verschiedene Wertigkeiten integriert sind (Boltanski & Thévenot, 2011, S. 67) – und damit der Konflikt (im dialektischen Sinne) ‚aufgehoben‘ ist.

2.4 Die Macht der Konventionen in Situationen – Reichweite und Standards

Durch die beschriebene Opferung von Alternativen und Varianten wird die zeitliche und sozialräumliche Reichweite einer Konvention vergrößert, was Handlungskapazität und Macht freisetzt, um Koordination zu Gunsten des Gemeinwohls zu erreichen (Thévenot, 2014, S. 10). Im „Standard“ ist dieses Phänomen der Gewinnung von (unhinterfragter und selbstverständlicher) Mächtigkeit und Durchsetzungskraft idealtypisch vorzufinden. Standards bezeichnen Verfahrensweisen, die weithin anerkannt sind, sich als meist angewandte Art und Weise gegenüber anderen Arten durchgesetzt haben. Gemäß Diaz-Bone (2015, S. 296f.) identifiziert Thévenot (2009) Standards „als spezifische Formen mit hoher Reichweite“, welche die Verfolgung eines Gemeinwohls ermöglichen und rechtfertigen, die jedoch ihre Vorgeschichte und die Opfer, die für die Verallgemeinerung erbracht werden mussten, verdecken müssen. Nur so werden sie als ‚natürliche‘, selbstverständliche Formen unhinterfragt in der Koordination akzeptiert und operieren als etablierte und vertraute Kategorien. „Eine Form muss mit einem ‚blinden Vertrauten‘ ausgestattet sein, das so die Koordination ermöglichen kann, und die Akteure ‚verschließen die Augen‘ gegenüber anderen möglichen Formen, die ebenso für die Koordination hätten herangezogen werden können, die aber dafür ‚geopfert‘ wurden (Thévenot 2009:795)“ (Diaz-Bone, 2015, S. 297).

Trotzdem sind Standards nicht davor gefeit, auch in die Kritik zu geraten und anzweifelbar zu werden, was Thévenot als „ein Augenöffnen und als Gegenmoment zum blinden Vertrauen in das Etablierte ausmacht“ (Diaz-Bone, 2015, S. 297). Standards sind für Thévenot damit zum einen Orte der Machtausübung und Unterdrückung, zum anderen ist das Geopferte im Standard immer auch ‚aufgehoben‘ und kann in „critical moments“ (Boltanski & Thévenot, 1999, S. 359), wenn Bewährtes in Frage gestellt wird, an die Oberfläche dringen und zu Kritik und Alternativen führen.

Gemäß den Ausführungen von Maag Merki und Altrichter (2015) zur Perspektive der Educational Governance können Akteure nicht einfach unterschieden werden in jene, die steuern und jene die gesteuert werden. Es sind eine Vielzahl von individuellen, kollektiven und korporativen Akteuren zu berücksichtigen. Diese sind in verschiedenen gesellschaftlichen Systemen verortet (z.B. politisch-administratives System, Wirtschaft, Familie) und nehmen Einfluss in unterschiedlichen Funktionen und Interessenslagen (z.B. Auszubildende, Berufsverbände, Lehrmittelverlage). Nicht alle Akteure

³ Zum Dispositiv-Konzept in der Soziologie der Konventionen siehe ausführlich Diaz-Bone (2017).

interagieren mit allen anderen Akteuren auf dieselbe Art und Weise. Es werden unterschiedliche und typische Ebenen unterschieden (Mehrebenensystem), die sich durch jeweils spezifische Handlungsmodi und somit durch eine Art von ‚Systemgrenze‘ auszeichnen. Oft wird hier in eine Makro-, eine Meso- und eine Mikroebene differenziert. Akteure haben jedoch interdependente Aufgaben zu bearbeiten. Daraus ergibt sich die Frage, wie zwischen den Ebenen, die für bestimmte Bereiche zuständig sind, koordiniert wird, und wie dies theoretisiert werden kann.

Die Soziologie der Konventionen stellt diesem Denken in unterschiedlichen Handlungsebenen mit jeweils eigenen Handlungslogiken oder Ontologien jenes der Situation und des Prinzips der Differenzierung von Reichweiten von Konventionen entgegen (Diaz-Bone, 2015, S. 194f.; Knoll, 2015, S. 23f.). Analysegegenstand ist die Situation, in der Akteure sich auf der Basis sozial geteilter Formen der Interpretation koordinieren (Diaz-Bone, 2015, S. 327ff.). Akteure, egal welcher Provenienz, koordinieren sich konventionenbasiert über die ‚Ebenen‘ hinweg.

„Situationen sind komplexe Konstellationen von Objekten, kognitiven Formaten, Koordinationserfordernissen (Problemen), institutionellen Arrangements (wie Organisationen), Personen und Konzepten. Solche Situationen sind weiter eingebettet in die historisch entstandenen weiteren sozialen Kontexte, in denen sich auch Konventionen als kulturelle Schemata etabliert haben, weil sie sich über die Zeit als Ressourcen für die Koordination bewähren konnten. Wenn die Situation methodologisch als die ‚Ebene‘ gewählt wird, auf der die Analyse und die Erklärung der EC [Economie des Conventions] ansetzen, dann weil Situationen Praktiken und Strukturen mit unterschiedlicher Reichweite (re)produzieren und integrieren, die sonst als Mikroebene, Mesoebene und Makroebene bezeichnet werden.“ (Diaz-Bone, 2015, S. 328)

Die ins Spiel kommenden und angerufenen Konventionen haben – durch Form-Investition, Dispositive und Standardisierung – unterschiedliche Reichweiten und sind damit ungleich mächtig und wirkungsvoll: Zu unterscheiden sind: a) zeitliche Reichweite – Zeitdauer, in der die Konvention in einer Gemeinschaft operativ ist; b) sozial-räumliche Reichweite – Grenze, welche die Gemeinschaft umgibt, in der die Konvention gültig ist; c) materielle Reichweite – eine unterschiedliche „Festigkeit“ und „Dauerhaftigkeit“ der materialen Ausstattung (Diaz-Bone, 2015, S. 296, 2017, S. 53f.; Thévenot, 2009, 2016). Konventionen besitzen somit unterschiedliche Mächtigkeit, um in Situationen zu koordinieren und ihre Form von Generalisierung durchzusetzen (Thévenot, 2011).

„Konventionen [sind] machtvolle Formen der Regierung von Koordination. Wer einflussreich ist darin, (Qualitäts)Konventionen durchzusetzen, die in Situationen die Koordination sowie die Interpretation und Evaluation strukturieren, übt praktisch Macht aus“ (Diaz-Bone, 2017, S. 53f.).

Für die Empirie bedeutet dies, dass Handlungskoordination und -ergebnis nicht ein Produkt von Akteuren sind, welche in unterschiedlicher hierarchischer Ordnung auf Makro-Meso-Mikroebene zueinanderstehen und (ver-)handeln, sondern Ergebnis und Kompromiss von Konventionen unterschiedlicher Mächtigkeit.

3 Governance von Ausbildungsverbänden in der Theorie der Soziologie der Konventionen

3.1 Das duale Berufsbildungssystem und das Modell Ausbildungsverbund

In der Schweiz absolvieren rund zwei Drittel der Jugendlichen ihre postobligatorische Ausbildung im System der beruflichen Bildung. Davon sind die meisten Auszubildenden dual organisiert, d.h. die Auszubildenden sind von einem Lehrbetrieb angestellt und lernen *on the job* im Lehrbetrieb ihren gewählten Beruf (SBFI, 2016, S. 11). Dieser Ausbildungsteil wird vom Betrieb finanziert. Die Auszubildenden erhalten einen Lohn, den sie durch produktive Arbeit abgelteten müssen. Während ein bis zwei Tagen in der Woche besuchen die Auszubildenden die Berufsfachschule, welche berufsspezifische und allgemeinbildende Kenntnisse vermittelt.

Neben dieser traditionellen einzelbetrieblichen Berufslehre sind in den letzten zwei Jahrzehnten im Schweizer Berufsbildungssystem Ausbildungsverbände⁴ v.a. von KMU entstanden. Eine überbetriebliche Trägerschaft (Leitorganisation) rekrutiert die Ausbildungsbetriebe und unterstützt diese mittels Beratung und in administrativen Belangen. Zudem rekrutiert sie die Auszubildenden, schließt mit ihnen den Ausbildungsvertrag ab und organisiert deren Ausbildung.

Die Auszubildenden wechseln meist jährlich den Betrieb (Rotationsprinzip). Sie werden von zwei Personen betreut, einem Ausbildungsleiter in der Leitorganisation und einem Berufsbildner im Betrieb (Prinzip der geteilten Betreuung). Aus Sicht der Ausbildungsbetriebe handelt es sich bei diesem Modell im Vergleich zur traditionellen Berufslehre um ein Outsourcing bestimmter Ausbildungsaufgaben und -verantwortungen – Rekrutierung der Auszubildenden, vertragliche Verantwortung für das Ausbildungsverhältnis, Beurteilung der Auszubildenden, Problemlösungen – an eine dafür expertisierte Organisation. Die Betriebe bezahlen die diversen Ausbildungs- und Betreuungsaufgaben der Leitorganisation sowie den Lohn des Auszubildenden.

3.2 Akteure der Governance von Ausbildungsverbänden

Was die Einführung und Etablierung des Modells Ausbildungsverbund betrifft, so kommen die korporatistischen und föderalistischen Steuerungsstrukturen im Schweizer Berufsbildungssystem zum Tragen, d.h. die Zusammenarbeit und die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OaA), d.h. den Berufsverbänden und Branchenorganisationen (SBFI, 2016, S. 8f.). Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)⁵ ist der politisch-administrative Akteur auf Seite des Bundes und zuständig für die strategische Entwicklung des Systems. Die kantonalen Ämter, welche für die Berufsbildung zuständig sind, haben die Verantwortung, Umsetzung und Vollzug zu garantieren. Sie übernehmen dabei den Großteil der Finanzierung des schulischen Anteils an der Ausbildung und sind in der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK) zusammengeschlossen. Die OaA haben die Aufgabe, die Berufsbilder inhaltlich zu definieren, zu überprüfen und zu reformieren.

Die Gründungsinitiativen von Verbänden kommen zu einem Drittel von Betrieben aus der Privatwirtschaft, zu einem Viertel von Non-Profit-Organisationen, zu ca. 10% von OaA und zu ca. 15% von der öffentlichen Hand (BBT, 2008, S. 8). Weitere relevante Akteure sind die operativ tätigen Leitorganisationen, das Netzwerk des Ausbildungsverbundes mit den involvierten Betrieben sowie die Jugendlichen auf Lehrstellensuche und in Ausbildung.

⁴ In der Schweizer Literatur wird auch vom Modell Lehrbetriebsverbund gesprochen.

⁵ Bis 31.12.2012 Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).

3.3 Studie zu Ausbildungsverbänden

Die empirischen Analysen basieren auf Daten und Ergebnissen aus einem größeren Forschungsprojekt, welches auf der Basis eines Case-Study-Designs mit vier ausgewählten Verbänden das Funktionieren von Ausbildungsverbänden in der Schweiz untersucht hat⁶, sowie auf zusätzlichen Daten, welche für diesen Beitrag erhoben wurden (Abbildung 3).

Abbildung 3: Relevante Daten aus Forschungsprojekt "Lehrbetriebsverbände in der Praxis"

Vier Ausbildungsverbände	Pro Verbund durchschnittlich vier Interviews mit Vertretungen Leitorganisation	Pro Verbund durchschnittlich acht Interviews mit Vertretungen der Ausbildungsbetriebe	Quantitative Erhebung bei den ausgebildeten Jugendlichen im größten Verbund	Schriftliche Informationen (Ausbildungskonzepte, Sekundärliteratur etc.)
Berufsbildungsakteure	Ein Interview mit Vertretung Akteur Bund (SBFI)	Ein Interview mit Vertretung Akteur Kantone (SBBK)	Ein Interview mit Vertretung Akteur „Pioniere Verbundmodell“	
Medien	Presseberichte zur Jugendarbeitslosigkeit vor Lehrstelleninitiative (publiziert 1996 in der „Neuen Zürcher Zeitung“)			

Quelle: eigene Darstellung

3.4 Lehrstellenmangel in den 1990er Jahren: Die Marktkonvention in der dualen Berufsbildung gerät in die Kritik

In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre geriet das duale Berufsbildungssystem der Schweiz unter politischen und medialen Druck, da es zu einer für das Land ungewohnt hohen Zahl an Jugendlichen ohne Lehrstelle gekommen war. Im Folgenden wird gezeigt, dass in dieser Situation die bisherige Mächtigkeit der Marktkonvention im dualen System einer Bewährungsprobe unterworfen wurde. Die Legitimität dieser Konvention wurde von verschiedenen Akteuren angesichts der nachlassenden Integrationskraft der Berufsbildung in Frage gestellt und mit Bezug auf die staatsbürgerliche Konvention stark kritisiert. In diesem Kontext wurden Ausbildungsverbände als eine mögliche Lösung zur Lehrstellenknappheit portiert.

Im Jahre 1997 beschloss das eidgenössische Parlament als politische Reaktion auf den Mangel an Lehrstellen eine Offensive zur Verbesserung des Lehrstellenangebots (NZZ, 21.09.1996; NZZ, 22.10.1996). U.a. wurde als Maßnahme die finanzielle Unterstützung der Schaffung von Ausbildungsverbänden festgelegt (Bundesbeschluss, 1997). Die Voten in den Medienberichten und in politischen Vorstößen, welche dieses Eingreifen der Bundesversammlung vorbereiteten und begleiteten, kommen zum Schluss, dass das System der Berufsbildung in die Krise geraten sei. Sogar betroffene Jugendliche demonstrierten gegen Lehrstellenmangel, Jugendarbeitslosigkeit und Bildungsabbau (NZZ, 24.06.1996). Dabei sind zwei gegensätzliche Positionen auszumachen, wie auf diese Krise zu reagieren sei.

Die einen Akteure, u.a. Vertreter linker Parteien, welche sich an der staatsbürgerlichen Konvention orientieren, warnen davor, dass die Jugendarbeitslosigkeit zu einem bedrohlichen gesellschaftlichen Problem wird und kritisieren die sich abzeichnende mangelnde Integrationskraft der dualen Berufsbildung. Diese müsse deshalb reformiert werden, um den heutigen Bedürfnissen gerecht zu

⁶ Vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) gefördertes Forschungsprojekt „Lehrbetriebsverbände in der Praxis – Eine multiple Fallstudie zum Funktionieren und den Anforderungen einer neuen Organisationsform der betrieblichen Lehre aus Sicht verschiedener Akteure“. Laufzeit: 6/2011 – 11/2014. Projektleitung Regula Julia Leemann und Christian Imdorf. Projektmitarbeit Lorraine Birr, Sandra Da Rin, Rebekka Sagelsdorff, Nicolette Seiterle. www.bildungssoziologie.ch/lehrbetriebsverbuende.

werden (NZZ, 07.06.1996). Zugespitzt veranschaulicht werden kann diese Position, welche ein Ausbildungssystem anprangert, dem Prinzipien und Dispositive der Marktkonvention zugrunde liegen, an der provokativen Stellungnahme zweier Gastautoren der „Neuen Zürcher Zeitung“. „Wenn also [...] ein Marktversagen im Bildungsbereich eintritt, weil die Unternehmungen nicht mehr alle Schulabgänger absorbieren können (oder wollen), muss ein Staat zwangsläufig eingreifen“ (NZZ, 21.11.1996). Die Autoren machen sich stark für „eine Loslösung der Schulausbildung von Verbänden bzw. Firmen“ und plädieren für ein erneuertes, ausschließlich auf staatlicher Basis geführtes nachobligatorisches Schulsystem, das „bildungshungrige Jugendliche nicht mehr dem Wirtschaftsverlauf aus[ge]liefert“. Die Vergleichbarkeit von unterschiedlichen Bildungssystemen (hier: schulisch versus betrieblich-dual) in der staatsbürgerlichen Rechtfertigungsordnung wird mittels des Äquivalenzmaßstabs von gesicherten und für alle Schulabgänger/innen vorhandenen nachobligatorischen Ausbildungschancen erreicht – und diese seien im schulischen System besser garantiert.

Die andere, konservative Position (u.a. Vertreter rechtsbürgerlicher Parteien und Vertreter des dualen Berufsbildungssystems) bemüht sich darum, die bisherige Mächtigkeit der Marktkonvention aufrecht zu erhalten und hebt gerade den Marktmechanismus der dualen Berufsbildung als Stärke für die Integration der jungen Menschen in den Arbeitsmarkt hervor. Dieser garantiere, dass die Jugendlichen jene Kompetenzen erwerben, welche anschließend in der Wirtschaft verlangt sind, da das Angebot an beruflichen Ausbildungsplätzen sich mit der (späteren) Nachfrage an Fachkräften deckt (Knobel, 2000, S. 22). In dieser Argumentation werden die Arbeitsmarktchancen nach Berufsbildungsabschluss zum Äquivalenzmaßstab, und diese seien im dualen System stärker abgesichert.

Das Fazit zur Lösung der Lehrstellenkrise ist für diese Position eine Stärkung der Berufsbildung durch eine „bessere Marktsteuerung“ (NZZ, 27.11.1996). Die Akteure rufen nach vermehrten Form-Investitionen in die Marktkonvention, um deren Reichweite zu vergrößern und die duale Berufsbildung dadurch besser abzusichern. Dazu werden auch andere Konventionen zu Hilfe genommen (Diaz-Bone 2015, S. 163f.). Zum Beispiel soll mit dem Einsatz von IC-Technologien – einem Objekt der industriellen Konvention – das Angebot und die Nachfrage an Ausbildungsplätzen besser aufeinander abgestimmt werden. Geopfert werden Überlegungen zu Ausbildungsmodellen, bei denen Ausbildungsplätze stärker über staatliche Trägerschaften und in schulischen Settings angeboten werden.

3.5 Die duale Lehre als Standard: Ausbildungsverbände zur Absicherung der Reichweite der Marktkonvention

Die Lancierung von Ausbildungsverbänden war zwischen 1997 und 2003 eine berufsbildungspolitische Strategie neben anderen, um die Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze zu erhöhen (Wettstein, Schmid & Gonon, 2014, S. 27; Bundesbeschluss, 1999) und um sicherzustellen, dass möglichst viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger eine Lehrstelle finden (BBT, 2004). In diversen Pressemitteilungen des BBT werden Ausbildungsverbände als mögliche Strategie zur Schaffung von Lehrstellen aufgeführt (BBT, 2004, S. 31ff.). Rückblickend rechtfertigen auch die zwei interviewten Vertreter der Behörde die Lancierung von Verbänden mit der Gewinnung von Betrieben für die berufliche Ausbildung.

„Es gab zu wenig Lehrbetriebe für die Anzahl der Jugendlichen, welche in die berufliche Grundbildung eintreten wollten. Es wurde dann der Versuch gestartet, Betriebe zusammen zu schließen, welche eigenständig keine Grundbildung anbieten konnten“ (SBBK).

Die Investitionen, die als Reaktion auf die Jugendarbeitslosigkeit getätigt wurden, sind somit der skizzierten zweiten Position zuzurechnen: der Verbesserung der Umsetzung des Marktprinzips, d.h.

eines genügend großen Angebots an Ausbildungsplätzen, welches sowohl der Nachfrage der Jugendlichen wie des späteren Arbeitsmarktes entspricht. Die duale Lehre mit ihrem betrieblichen Ausbildungsanteil wurde nicht in Frage gestellt. Sie fungiert als Standard, als nicht hintergehbare Lösung für die Ausbildung von zwei Dritteln der nachwachsenden Generation. Das Verbundmodell diente dazu, dieses Modell zu stärken. Das blinde Vertrauen in den Standard ermöglicht Koordination in der Lehrstellenkrise über verschiedene Akteursgruppen und Handlungsebenen – Behörden, Berufsverbände, Politiker/innen, Bürger/innen bzw. Institutionen, Organisationen und Individuen – hinweg.

Diese These wird bestätigt durch das Ergebnis einer Volksinitiative „für ein ausreichendes Berufsbildungsangebot (Lehrstellen-Initiative)“⁷, welche 2003 zur Abstimmung kam. Die Initiative wollte in der Bundesverfassung einen neuen Artikel aufnehmen, der besagt, dass das Recht auf eine ausreichende berufliche Ausbildung gewährleistet ist. Die Initiative wurde mit 69% Neinstimmen abgelehnt und damit ein staatlicher Eingriff in das ‚freie‘ Marktprinzip des betrieblichen Ausbildungsangebots durch einen betrieblichen Ausbildungszwang sowie durch schulische Angebote zurückgewiesen. In einem „critical moment“ (Lehrstellenmangel) stellte die Initiative dennoch den bewährten Standard in Frage, öffnete die Augen für Alternativen und formulierte Kritik an den Trittbrettfahrern von Unternehmen, welche nicht ausbilden, aber dennoch Fachkräfte rekrutieren, die über das duale System ausgebildet werden (NZZ, 21.11.1996).

3.6 Qualitäten des Modells Ausbildungsverbund

Auf der Basis der Untersuchungen und Analysen der Argumentationen der Leitorganisationen, der beteiligten Ausbildungsbetriebe, der Auszubildenden sowie der Behörde, der statistischen Analysen zu Lehrvertragsauflösungen sowie mit Einbezug von betriebswirtschaftlichen Untersuchungen werden in diesem Abschnitt Aussagen zu den Qualitäten und Reichweiten der im Modell eingelagerten Konventionen gemacht.

Vertreter der Leitorganisationen und der Betriebe beziehen sich in der Begründung der Wertigkeit des Verbundmodells zur Hauptsache auf die industrielle Konvention (Leemann, Da Rin & Imdorf, 2016). Als zentrales Beteiligungsmotiv nennen sie zum einen den Fachkräftemangel, den sie nur über die Generierung von eigenem Fachkräftenachwuchs beheben können. Zum anderen sind sie auf die Fachlichkeit und Effizienz der Ausbildung im Verbund angewiesen, da die Spezialisierung der Betriebe, der Aufwand in der Betreuung und die fehlende Expertise für eine professionelle Begleitung der Jugendlichen die Möglichkeiten einer einzelbetrieblichen Lehre einschränken (Leemann & Birr, 2015; Leemann, Da Rin & Imdorf, 2015, 2016; Sagelsdorff, 2016).

Aus Perspektive der Marktkonvention eignen sich Ausbildungsverbünde, da sie gerade für Klein- und Kleinstbetriebe durch die arbeitsteilige Ausbildung bessere Möglichkeiten bieten, genügend wertschöpfungsintensive Arbeit für Auszubildende bereitzustellen, und damit den Faktor ‚Nutzen‘ erhöhen können (Mühlemann, Schweri & Wolter, 2004). Nicht die zu hohen Kosten, sondern der zu geringe Nutzen sei nämlich ausschlaggebend für eine Nichtbeteiligung an der betrieblichen Bildung vieler Betriebe. Für rund 60 Prozent der Betriebe in einem Verbund würden am Ende der Beschäftigungszeit keine Nettokosten anfallen, sofern weitere Aufwendungen der Leitorganisation (zusätzliche Ausbildungs- und Betreuungsaktivitäten) nicht einbezogen werden (BBT, 2008, S. 24).

Zudem erlaubt das Verbundmodell durch seinen Netzwerkcharakter, bei den Jugendlichen jene Kompetenzen zu fördern, welche im Postfordismus zunehmend gefragt sind: Selbstverantwortung, Kommunikationsfähigkeit, Mobilitätsbereitschaft, Flexibilität – Qualitäten der Netzwerkkonvention (Sagelsdorff, 2016; Leemann & Birr, 2015). Dies ist vor dem Hintergrund der Kritik an der dualen einzelbetrieblichen Ausbildung in Kleinbetrieben zentral. Der einzelne Betrieb, der immer nur

⁷ <https://www.admin.ch/ch/d/pore/vi/vis284.html>

Einblick in einen kleinen Ausschnitt eines breiten Feldes von Varianten der Arbeitsorganisation und Tätigkeitsanforderungen bietet, kann aufgrund dieser „Erfahrungsecke“ die Jugendlichen nur unzureichend auf die Flexibilitätsanforderungen im zukünftigen Arbeitsleben vorbereiten (Kruse, 2012). Auch die Lernenden selbst beziehen sich auf die Netzwerkkonvention, um ihre Motive und Erfahrungen zu beschreiben. Die Möglichkeit, verschiedene Betriebe und Fachbereiche kennen zu lernen, die vielen neuen Kontakte, die Förderung von Selbstverantwortung waren ausschlaggebend für die Bewerbung und werden weitgehend positiv beurteilt. Dieses Vermögen der Netzwerkkonvention wollen sich auch einige wenige Betriebe zu Nutze machen. Sie hoffen, dass die im Vergleich zu einer einzelbetrieblichen Lehre in einem KMU flexiblere und modernere Ausbildung zu besseren Rekrutierungschancen führt, um leistungsstarke, motivierte Jugendliche für die Ausbildung zu gewinnen.

Wenn diesen Argumentationen gefolgt wird, wäre das Verbundmodell demnach grundsätzlich geeignet, als Kompromissobjekt die industrielle Logik des Aufbaus von Fachkräften mit den im postfordistischen Wirtschaftssystem ausgeprägten Erfordernissen aus der Marktkonvention und der Netzwerkkonvention über eine Erhöhung des Nutzens durch Flexibilisierung und Vernetzung zu versöhnen. Sagelsdorff kommt in ihren Analysen zur Etablierung von Ausbildungsverbänden in der Schweiz denn auch zum Schluss, dass diese als „Re-Formierung der Berufsbildung im neuen Geist des Kapitalismus“ gesehen werden können (Sagelsdorff 2018, S. 121), indem sie ein typologisches Modell von Outsourcing und Vernetzung in der Lehrlingsausbildung darstellen, das auf Flexibilität sowohl der Betriebe wie der Auszubildenden setzt.

Die staatsbürgerliche Konvention hat eine gewisse Handlungsrelevanz bei (para-)staatlichen Trägerschaften von Leitorganisationen sowie bei Staatsbetrieben. Das Motiv für die Ausbildung im Verbund ist die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen, um (benachteiligten) Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu ermöglichen (Leemann et al., 2015, 2016). Im Weiteren unterstützt das Outsourcing der Rekrutierung der Auszubildenden an die Leitorganisation eine gerechtere, d.h. stärker an Leistungskriterien orientierte und weniger diskriminierende Selektion von Jugendlichen (Imdorf & Leemann, 2012; Seiterle, 2017). Die Delegation der Betreuung an die Leitorganisation sowie das Rotationsprinzip ermöglichen es, Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis gezielter zu bearbeiten sowie Lösungen zu finden, und damit die Quote von Lehrvertragsauflösungen im Vergleich zur einzelbetrieblichen Ausbildung zu verringern (Seiterle, 2017). Die Förderung von Projektkompetenzen wird von einzelnen Akteuren positiv hervorgehoben, da sie die Jugendlichen bei der Bewältigung der zunehmend durch Brüche und Unsicherheiten gekennzeichneten beruflichen Laufbahn unterstützen und damit deren gesellschaftliche Integration sichern (Leemann & Birr, 2015).

Diese integrierenden Mechanismen sind jedoch für die meisten Betriebe nicht das ausschlaggebende Beteiligungsmotiv (Leemann et al., 2016; Sagelsdorff, 2018, S. 118f.). Für die Vertretung der politisch-administrativen Behörde auf Ebene des Bundes und der Kantone ist das Ziel der Integration ebenfalls keine primäre Aufgabe von Ausbildungsverbänden – dafür seien spezielle ausbildungs- und arbeitsmarktintegrierende Institutionen zuständig. Es gehe in der Berufsbildung „um die Wirtschaft in erster Linie und die Schaffung von Berufen und den richtigen Berufen, die die Wirtschaft benötigt“, wie die Vertretung des SBFI ausführt. In der Governance von Ausbildungsverbänden ist die staatsbürgerliche Konvention demnach keine mächtige und eigenständige Konvention. Ihre Reichweite ist eingeschränkt, und ihre Wertordnung muss sich der marktlichen Logik unterordnen beziehungsweise in diese einordnen.

3.7 Bemühungen um Form-Investitionen in das Modell Ausbildungsverbund

Mittels diverser Form-Investitionen – Anschubfinanzierung, Handbuch zur Gründung von Verbänden, Beratung, Vernetzungsaktivitäten für Vertreter von Leitorganisationen und Interessierten – bemühten sich die Akteure auf Ebene Bund, Kantone und Oda, die Umsetzung des Ausbildungsmodells zu

stützen. Als mittelfristige Maßnahme wurde der Aufbau einer Beratungs-, Support- und Koordinationsstelle zur Förderung von Ausbildungsverbänden anvisiert (BBT, 2004, S. 2 und S. 12). Das Ziel war, eine eigene OdA zu gründen, um genügend Einfluss und Durchsetzungskraft in der Partnerschaft zwischen Bund, Kantonen und OdA zu erhalten. Diese Aktivitäten versandeten aber immer wieder schnell, da es nicht gelang, eine gemeinsame Interessensbasis zu konsolidieren und die notwendigen Finanzen aufzutreiben.

Im Jahre 2002 wurde die Ausbildungsform im neuen Berufsbildungsgesetz⁸ verankert (Art 16, Abs. 2a BBG) und die Berufsbildungsverordnung⁹ stellt die betrieblich organisierte Grundbildung in einem Ausbildungsverbund der einzelbetrieblichen Grundbildung gleichwertig gegenüber (Art. 6a / 6c BBV). Nach wenigen Jahren zeichnete sich jedoch ab, dass die Realisierung des Modells Ausbildungsverbund nur sehr schleppend voranging. Kaum gestartet, „scheinen die anfänglich hohen Erwartungen an und das entsprechende Wohlwollen gegenüber solchen [Verbänden] bei Bund und einigen Kantonen mehr und mehr einer gewissen Skepsis zu weichen“ (Gertsch, 1999, S. 11) und zu einer „ambivalenten Haltung der Förderinstanzen gegenüber Verbänden“ zu führen (ebd., S. 14). Es stellt sich deshalb die Frage, weshalb sich dieses Ausbildungsmodell trotz der genannten Bemühungen um Stabilisierung und Generalisierung nicht besser durchsetzen konnte.

Die Jugendlichen und ihre Ausbildungsinteressen, welche für ein Verbundmodell sprechen, sind in der Berufsbildungspolitik in den letzten Jahren zwar in den Fokus gerückt, da auf Grund der Demografie (Rückgang der Schülerzahlen) und der Höherbewertung des gymnasialen Weges der Rekrutierungspool für die duale Ausbildung kleiner geworden ist. Die vom SBFI lancierten Kampagnen¹⁰ haben jedoch nicht zum Ziel, KMU für ein alternatives attraktives Ausbildungsmodell zu gewinnen, das bestimmte Jugendliche stärker ansprechen würde.

Wie im nächsten Abschnitt ausgeführt wird, wurde die netzwerkförmige Konvention nicht mit der Mächtigkeit ausgestattet, welche dem Verbundmodell zum Durchbruch verholfen hätte. Im Gegenteil prallt die Netzwerklogik auf die in der einzelbetrieblichen Ausbildung verankerte Marktlogik sowie häusliche Logik, deren Qualitäten im Modell Ausbildungsverbund nicht zu ihrem Recht kommen, was die Durchsetzung des Modells behindert.

3.8 Kritik am Modell Ausbildungsverbund

Inwiefern ist das Verbundmodell als Kompromissobjekt pluraler Qualitätsprinzipien und Handlungslogiken geeignet, der im Standard der dualen einzelbetrieblichen Lehre eingelagerten dominanten Konvention des Marktes zu genügen? Die folgenden Ausführungen zeigen, dass eine Reihe von Problemstellungen und Unzufriedenheiten zu beobachten sind, welche auf die im Modell eingelagerte Netzwerkkonvention zurückzuführen sind.

Ein wichtiger Punkt, der schon kurz nach dem Start des Modells sichtbar wurde, ist die Frage des Preises, d.h. der Finanzierung des Modells, das nach einer eventuellen Anschubfinanzierung durch den Bund selbsttragend sein muss (Gertsch, 1999, S. 11). Das Outsourcing hat zur Folge, dass die Betriebe neben dem Lehrlingsgeld einen monatlichen Beitrag an die Leitorganisation für deren Dienstleistungen zahlen müssen. Für viele Kleinbetriebe sind diese Kosten zu hoch. Wenn sie den Jugendlichen selbst ausbilden, wird in der Betriebsrechnung nur der Lehrlingslohn sichtbar, die Rekrutierung und Betreuung ist im Tagesgeschäft integriert und stellt keinen eigenständigen Kostenfaktor dar. Die mehrfachen Betriebswechsel führen im Weiteren zu einem Missverhältnis von Aufwand und Ertrag. Die Jugendlichen sind – gemäß den Aussagen der Betriebe – infolge des nur temporären Verbleibs im Arbeitsprozess wenig produktiv, das Lehrlingsgeld und die Ressourcen für

⁸ <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html>.

⁹ <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20031709/index.html>.

¹⁰ <http://www.berufsbildungplus.ch/berufsbildungplus/kampagne.html>.

die Betreuung generierten deshalb nicht den erforderlichen Ertrag (Leemann et al., 2015, 2016). Die Verteilung der Auszubildenden im Rotationssystem auf die verschiedenen Betriebe führt zu weiteren Problematiken. Auszubildende benötigen zu Beginn der Ausbildung mehr Unterstützung, sind aber weniger produktiv als am Ende der Ausbildung, so dass Betriebe die Auszubildenden mit mehr Erfahrung, d.h. jene in höheren Lehrjahren präferieren.

Die Leitorganisation hat die Aufgabe, die Netzwerkkonvention im Verbund zu stabilisieren, ohne gleichzeitig die Marktkonvention zu übergehen. Sie muss zwei inkommensurable Prinzipien miteinander versöhnen. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass sie manchmal auf solche auf die Marktkonvention rekurrierende Spezialwünsche bezüglich Lehrjahr von Jugendlichen eingehen muss, um den Betrieb fürs Netzwerk nicht zu verlieren. Dies führt zu Trittbrettfahrerkonstellationen und löst entsprechend Spannungen im Verbund aus, was die Netzwerkkonvention wiederum schwächt (Leemann & Imdorf, 2015b).

Betriebe bringen unterschiedliche Ressourcen (Anzahl und Art der Ausbildungsplätze, Expertise, Finanzen u.a.) in den Verbund ein. Dies führt mancherorts zu Unzufriedenheiten, was das Verhältnis von Kosten und Nutzen der gemeinsamen Ausbildung betrifft. So beklagen einzelne Betriebe, dass sie im Vergleich zu den Netzwerkpartnern ein Mehr an Ressourcen in das Netzwerk einbringen, im Ergebnis aber zu wenig profitieren (z.B. zu wenige ausgebildete Jugendliche übernehmen können) oder gar an Wettbewerbsfähigkeit verlieren (z.B. Auszubildende könnten Firmengeheimnisse weitergeben).

Neben diesen Argumenten, welche aus der Perspektive der Marktkonvention gegen das im Ausbildungsmodell eingelagerte Dispositiv der Netzwerkkonvention mobilisiert werden, finden sich eine Reihe weiterer Kritikpunkte, die auf die häusliche Konvention rekurrieren (Leemann et al., 2015, 2016). Die Auslagerung der Rekrutierung der Auszubildenden an die Leitorganisation hat zur Folge, dass die bisherigen lokalen und familialen Rekrutierungskanäle der Betriebe nicht mehr zum Einsatz kommen. Die Betriebe können im Selektionsprozess zudem ihre spezifischen Traditionen und Eigenheiten nicht mehr einbringen, was zu einer schlechteren sozialen Passung zwischen Auszubildenden und Betrieb führt. Die kurze Ausbildungszeit im eigenen Betrieb erschwert es, die Auszubildenden in die betriebliche Kultur, deren Werte und Hierarchien hinein zu sozialisieren. Die Berufsbildner im Betrieb verlieren an Autorität gegenüber den Jugendlichen, da der Vertrag zwischen der Leitorganisation und den Auszubildenden abgeschlossen wird.

Die unterschiedlichen Motive der Ausbildung im Verbund, die finanziellen Belastungen und Einschränkungen in der Autonomie der Betriebe sowie die ungleiche Ressourcenlage der Betriebe führen zu Auseinandersetzungen und Disputen und zu einem hohen Koordinationsaufwand zwischen den beteiligten Akteuren. Die Leitorganisation hat die Aufgabe, diese Koordination zu moderieren und fortlaufend Lösungen, d.h. Kompromisse zwischen der Netzwerkkonvention und der Marktkonvention sowie der häuslichen Konvention zu suchen, um die Konflikte (vorübergehend) zu beenden (Eymard-Duvernay, 2011; Leemann & Imdorf, 2015a, 2015b).

3.9 Governance von Ausbildungsverbänden

Ausbildungsverbände konnten sich im Schweizer Berufsbildungssystem quantitativ nicht ausbreiten, obwohl das Ausbildungsmodell in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre von verschiedenen Akteuren in Politik, Verwaltung und Wirtschaft als zukunftssträchtiges Modell lanciert wurde, um dem damaligen Lehrstellenmangel zu begegnen. Der Beitrag versucht dies zu erklären, indem Annahmen aus der Perspektive der Educational Governance mit den theoretischen Konzepten der Soziologie der Konventionen entlang einer empirischen Studie zu Ausbildungsverbänden verbunden werden.

Wie die Analysen zeigen, besitzt die Konvention des Marktes im betrieblichen Teil der Berufslehre große zeitliche und sozialräumliche Reichweite über verschiedene Handlungsebenen und Akteure hinweg. Sie kollidiert im Verbundmodell mit der in ihr eingelagerten Netzwerkkonvention. Neben

diversen Kosten-Nutzen-Ungleichgewichten – das Rotationssystem steht den oft kurzfristigen betrieblichen Verwertungsinteressen im Wege – zeigt sich, dass die Betriebe nicht bereit oder fähig sind, die Kosten dieser Organisationsform vollumfänglich mitzutragen. Im Berufsbildungssystem herrscht jedoch generell die Überzeugung, dass der betriebliche Teil der Ausbildung keinesfalls über staatliche Gelder finanziell unterstützt werden darf, da dies die Balance zwischen Angebot an Ausbildungsplätzen und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt aus dem Lot bringen würde. Zudem würde eine über die Anschubfinanzierung hinausgehende staatliche Finanzierung der Verbände diese gegenüber den Einzelbetrieben bevorzugen, was wiederum gegen den Marktmechanismus verstößt. Zudem gerät die häusliche Konvention in Widerspruch zur Netzwerkkonvention. Es gibt eine stark verankerte Tradition, dass der Lehrbetrieb selbst rekrutiert, alleine ausbildet und die Autorität im Lehrverhältnis bei ihm liegt. Diese wird im Modell durch das Outsourcing von Rekrutierung und Betreuung und dem Vertragsverhältnis zwischen Leitorganisation und Auszubildenden außer Kraft gesetzt.

Die in der einzelbetrieblichen Ausbildung eingelagerten Logiken der Marktkonvention und der häuslichen Konvention konnten sich in den letzten Jahren stabilisieren und ihre Reichweite absichern, da sich der Lehrstellenmarkt entspannt hat. Das ‚richtige‘ Funktionieren des Lehrstellenmarktes als austariertes System von Angebot und Nachfrage wird nicht mehr mit Argumenten der staatsbürgerlichen Konvention in Frage gestellt. Das Hauptargument für das Modell Ausbildungsverbund – die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen – wurde damit geschwächt. Da in ökonomischen Krisenphasen sich tendenziell eine Lehrstellenknappheit und in Konjunkturphasen ein Lehrstellenüberschuss einstellt (Knobel, 2000, S. 21), scheinen Ausbildungsverbände für die staatlichen Verantwortlichen eine Art „Ausgleichsbecken“ darzustellen, das aber keine eigene unterstützungswürdige Qualität besitzt. Spezifische Qualitäten des Modells – fachliche breitere Ausbildung (industrielle Konvention), integrativere Ausbildung (staatsbürgerliche Konvention) oder den Anforderungen der postindustriellen Gesellschaft angemessenere Ausbildung (Netzwerkkonvention) – konnten nicht die notwendige Reichweite erlangen, um das Modell zu stützen.

Es wurde jedoch sichtbar, dass die Mächtigkeit von Konventionen gerade in Situationen, in denen die bisherigen Selbstverständlichkeiten und Sicherheiten in Frage gestellt und neue Lösungen gefordert sind wie beim Lehrstellenmangel, angefochten wird und sich neu bewähren muss. Deshalb trägt das Modell Ausbildungsverbund auch das Moment des „Augenöffnens“ in sich, d.h. hat das Potenzial, als Gegenhorizont den Standard, das Etablierte der dualen einzelbetrieblichen Lehre in Frage zu stellen und auf Formen und Möglichkeiten hinzuweisen, die ausgeblendet und geopfert wurden.

Mit Blick auf die Frage der Governance in der Bildung versuchte der Beitrag aufzuzeigen, dass Bildung – hier Ausbildungsverbände – nicht durch den Gesetzgeber ‚eingesetzt‘ und von operativen Akteuren (hier: Kantone, OdA, Leitorganisationen u.a.) ‚ausgeführt‘ wird. Die Governance, d.h. die Hervorbringung von Bildung ist Ergebnis der Kompetenz von Akteuren in sozialen Situationen, Konventionen strategisch zu mobilisieren, ihre Reichweite durch Investitionen in Formen und Dispositive zu stärken beziehungsweise die Qualität von Konventionen zu kritisieren und zu destabilisieren.

4 Das Potenzial der Soziologie der Konventionen für die Analyse der Governance in der Bildung

Das Potenzial der Soziologie der Konventionen für die Analyse von Governance in der Bildung liegt in ihrem sozialwissenschaftlichen Zugang, der für verschiedene Aspekte dem Desiderat einer ausgereifteren Theoretisierung von Educational Governance nachkommt (Langer, 2015). Die ‚Hervorbringung‘, d.h. Steuerung, Kontrolle, Transformation und Legitimation von Bildung wird in einen gesellschaftlichen Kontext gestellt, der sich über historische Zeiten und Gesellschaftsformen hinweg wandelt. Neue Konventionen wie die Netzwerkkonvention im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts nehmen als Antwort auf Kritik an bestehenden Verhältnissen Gestalt an. Bisherige Konventionen wie die staatsbürgerliche Konvention verlieren an Mächtigkeit. Mit dem Wandel der konventionenspezifischen Konstellationen verändern sich die Legitimationsordnungen für Bildung und damit die Basis für die Rechtfertigungspraxis der Akteure. Dynamik, Prozesse und Ergebnisse von Governance können damit sozialhistorisch verortet werden.

Die Verbindung strukturalistischer Elemente mit pragmatisch-ethnomethodologischen Sichtweisen auf das soziale Handeln weist im Weiteren allen Subjekten Handlungsmacht zu. Auch scheinbar machtlose und nicht im Rahmen von Funktionen aktive Subjekte wie z.B. Schülerinnen und Schüler oder Bürgerinnen und Bürger können Konventionen anrufen und deren Reichweite vergrößern, indem sie sich öffentlich protestierend für Bildung einsetzen, eine Volksinitiative unterzeichnen und damit bestehende Bedingungen anprangern. Zentral sind zudem sogenannte Intermediäre, welche zwischen den verschiedenen Konventionen vermitteln, Wertigkeiten mittels Mechanismen der Valorisierung zuschreiben und damit die Reichweite von Konventionen beeinflussen (Leemann und Imdorf 2019). Damit gibt die Theorie eine mögliche Antwort auf das von der Educational Governance Perspektive eingeforderte erweiterte Akteurmodell.

Handlungskoordination als wechselseitige Handlungsabstimmung auf der Basis pluraler Rechtfertigungsordnungen, welche von den Akteuren situativ angerufen werden, deckt sich mit der Auffassung des Educational Governance Ansatzes von hybriden Formen der Handlungskoordination, welche auf unterschiedlichen und multiplen institutionellen Logiken beruht. Diese Logiken „koexistieren nicht nur ‚nebeneinander‘, sondern greifen oft ineinander“ (Maag Merki & Altrichter, 2015, S. 401), so dass z.B. schulische Anordnungen und Regelungen widersprüchliche und konfliktive Prozesse im Schulfeld auslösen und auch zu nicht intendierten Resultaten führen (Altrichter, 2015). Die Soziologie der Konventionen verweist hier auf die unabschließbare Dynamik von Kritik und Konflikt, wenn Konventionen aufeinandertreffen, und Kompromisse gefunden werden müssen, um den Disput zumindest vorläufig zu beenden (Leemann & Imdorf, 2015a).

Vertreter der Educational Governance fordern die Berücksichtigung von Institutionen und Strukturen wie z.B. Lehrplänen und Rechenschaftssystemen (Maag Merki & Altrichter, 2015, S. 403). In der Soziologie der Konventionen ist das Handeln durch Institutionen (etablierte Regeln) zwar gerahmt, aber nicht durch sie determiniert (Diaz-Bone, 2015, S. 211). Institutionen müssen von Akteuren interpretiert werden, da sie unvollständig sind, d.h. da der Sinn und der Rahmen von Handlung durch Institutionen nie absolut, uneindeutig und geschlossen definiert werden. Konventionen helfen, Institutionen zu deuten und fungieren damit als Ressourcen für eine erfolgreiche Handlungskoordination (Diaz-Bone, 2009, 2011, S. 14).

In Abgrenzung zum Educational Governance Ansatz ist in der Soziologie der Konventionen die (sozial-historische) Situation die Analyseebene, und nicht die unterschiedlichen Handlungsebenen (üblicherweise als Mikro-, Meso-, Makroebene bezeichnet). Konventionen koordinieren die Handlungen über die Institutionen, Organisation und Individuen hinweg. Sie sind dabei unterschiedlich mächtig in ihrer zeitlichen, räumlichen und sozialen Reichweite.

5 Dokumente

- NZZ Neue Zürcher Zeitung 07.06.1996. Wettbewerbsfähigkeit, Bildung, Forschung. S. 17. https://nzz.genios.de/document/NZZ__3LJM5. Zugegriffen: 28. März 2017.
- NZZ Neue Zürcher Zeitung 24.06.1996. Demonstration gegen Lehrstellenmangel. S. 14. https://nzz.genios.de/document/NZZ__3MLU3. Zugegriffen: 28. März 2017.
- NZZ Neue Zürcher Zeitung 21.09.1996. Mehr Bundesgeld für Lehrstellenförderung. Der Bundesrat konkretisiert das Investitionsprogramm. S. 16. https://nzz.genios.de/document/NZZ__3RYNJ. Zugegriffen: 28. März 2017.
- NZZ Neue Zürcher Zeitung 22.10.1996. Massiv höhere Jugendarbeitslosigkeit. Detailstatistik des BIGA. S. 14. https://nzz.genios.de/document/NZZ__3TW3C. Zugegriffen: 28. März 2017.
- NZZ Neue Zürcher Zeitung 21.11.1996. Systemumbau in der Berufsbildung. Ein provokatives Reformmodell für das Lehrlingswesen. S. 75. https://nzz.genios.de/document/NZZ__3V9A0. Zugegriffen: 28. März 2017.
- NZZ Neue Zürcher Zeitung 27.11.1996. Lehren aus der Lehrstellenkrise. Bessere Marktsteuerung und Stärkung der Berufsbildung. S. 14. https://nzz.genios.de/document/NZZ__3W2SN. Zugegriffen: 28. März 2017.

6 Literatur

- Altrichter, H. (2015). Theory and Evidence on Governance: Conceptual and Empirical Strategies of Research on Governance in Education. In J. Schrader, J. Schmid, K. Amos, & A. Thiel (Hrsg.), *Governance von Bildung im Wandel. Interdisziplinäre Zugänge* (S. 25-43). Wiesbaden: Springer VS.
- Baethge, M., & Baethge-Kinsky, V. (2006). Ökonomie, Technik, Organisation: Zur Entwicklung von Qualifikationsstruktur und Qualifikationsprofilen von Fachkräften. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung* (S. 153-173). Wiesbaden: VS.
- BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. (2004). *Schlussbericht Task Force „Lehrstellen 2003“*. Bern: BBT.
- BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. (2008). *Resultate Evaluation Lehrbetriebsverbände*. Bern: BBT.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2003). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1999). The Sociology of Critical Capacity. *European Journal of Social Theory* 2(3), 359-377. doi:10.1177/136843199002003010.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (2007). *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (2011). Die Soziologie der kritischen Kompetenzen. In R. Diaz-Bone (Hrsg.), *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie* (S. 43-68). Frankfurt/M., New York: Campus.
- Bundesbeschluss über Massnahmen zur Verbesserung des Lehrstellenangebotes für die Ausbildungsjahre 1997, 1998 und 1999 (Lehrstellenbeschluss I) vom 30. April 1997.
- Bundesbeschluss über Massnahmen zur Verbesserung des Lehrstellenangebotes und zur Entwicklung der Berufsbildung (Lehrstellenbeschluss II) vom 18. Juni 1999.
- Derouet, J.-L. (1992). *École et Justice. De l'égalité des chances aux compromis locaux?* Paris: Éditions Métailié.
- Diaz-Bone, R. (2007). Qualitätskonventionen in ökonomischen Feldern. Perspektiven für die Soziologie des Marktes nach Bourdieu. *Berliner Journal für Soziologie* 4, 489-509.
- Diaz-Bone, R. (2009). Konvention, Organisation und Institution. Der institutionentheoretische Beitrag der „Économie des conventions“. *Historical Social Research* 34(2), 235-264.
- Diaz-Bone, R. (2011). Einführung in die Soziologie der Konventionen. In R. Diaz-Bone (Hrsg.), *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie* (S. 9-41). Frankfurt/M., New York: Campus.
- Diaz-Bone, R. (2015). *Die „Économie des conventions“*. Grundlagen und Entwicklungen der neuen französischen Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS.
- Diaz-Bone, R. (2017). Dispositive der Ökonomie. Konventionentheoretische Perspektiven auf

- Institutionen und Instrumentierungen der ökonomischen Koordination. In: R. Diaz-Bone & R. Hartz (Hrsg.), *Dispositiv und Ökonomie: Diskurs- und dispositivanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen* (S. 83-11). Wiesbaden: Springer VS.
- Dodier, N. (2011). Konventionen als Stützen der Handlung. Elemente der soziologischen Pragmatik. In: Diaz-Bone, R. (Hrsg.), *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie* (S. 69-97). Frankfurt a.M: Campus.
- Eymard-Duvernay, F. (1989). Conventions de qualité et formes de coordination. *Revue économique* 40(2), 329-359.
- Eymard-Duvernay, F. (2011). Konventionalistische Ansätze in der Unternehmensforschung. In R. Diaz-Bone (Hrsg.), *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie* (S. 99-123). Frankfurt a.M: Campus.
- Eymard-Duvernay, F. (2012). Du chômage keynésien au chômage d'exclusion. In F. Eymard-Duvernay (Hrsg.), *Epreuves d'évaluation et chômage* (S. 9-46). Toulouse: Octarès.
- Gertsch, M. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation Ausbildungsverbände*. Bern: Koordinationsstelle für Weiterbildung.
- Imdorf, C., & Leemann, R. J. (2012). New models of apprenticeship and equal employment opportunity. Do training networks enhance fair hiring practices? *Journal of Vocational Education and Training* 64(1), 57-74. doi:10.1080/13636820.2011.622445.
- Knobel, M. (2000). Bei der Wirtschaft abgeschrieben. Outsourcen liegt im Trend – auch bei der Lehrlingsausbildung. Interview von Irene Tschopp mit Markus Knobel. *AM-Agenda. Die Schweizerische Arbeitsmarktzschrift* 9, 20-22.
- Knoll, L. (2015). Organisationen und Konventionen. In L. Knoll (Hrsg.), *Organisationen und Konventionen. Die Soziologie der Konventionen in der Organisationsforschung* (S. 9-29). Wiesbaden: Springer VS.
- Kruse, W. (2012). Wechselfälle der Arbeit – Beruflichkeit als Risiko? In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha, & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt* (S. 269-282). Wiesbaden VS.
- Langer, R. (2015). Educational Governance und Theoriebildung. In J. Schrader, J. Schmid, K. Amos, & A. Thiel (Hrsg.), *Governance von Bildung im Wandel. Interdisziplinäre Zugänge* (S. 45-64). Wiesbaden: Springer VS.
- Leemann, R. J., & Birr, L. (2015). Der Aufbau von Erfahrungswissen in der betrieblichen Ausbildung von Ausbildungsverbänden: Potenziale und Bedingungen. In A. Dietzen, J. J. W. Powell, A. Bahl, & L. Lassnigg (Hrsg.), *Soziale Inwertsetzung von Wissen, Erfahrung und Kompetenz in der Berufsbildung* (S. 236-257). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Leemann, R. J., & Imdorf, C. (2019). Mechanismen der Valorisierung in der Educational Governance. Zur Institutionalisierung der Schweizer Fachmittelschule in den 1970er Jahren. In: C. Imdorf, R.J. Leemann & P. Gonon (Hrsg.), *Bildung und Konventionen: Die 'Économie des Conventions' in der Bildungsforschung*. Wiesbaden: Springer VS Verlag (im Erscheinen).
- Leemann, R. J., & Imdorf, C. (2015a). Ausbildungsverbände als Organisationsnetzwerke. In L. Knoll (Hrsg.), *Organisationen und Konventionen. Die Soziologie der Konventionen in der Organisationsforschung* (S. 137-161). Wiesbaden: Springer VS.
- Leemann, R. J., & Imdorf, C. (2015b). Cooperative VET in Training Networks: Analysing the Free-Rider Problem in a Sociology-of-Conventions Perspective. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 2(4), 184-207. doi:10:13152/IJRVET.2.4.3.
- Leemann, R. J., Da Rin, S., & Imdorf, C. (2015). Ausbildungsverbände als Krisen-Bewältiger und krisenhafte Modelle in der dualen Berufsbildung – Analysen mit dem Instrumentarium der Soziologie der Konventionen. In S. Lessenich (Hrsg.), *Routinen der Krise – Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014*. <http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband>. Zugegriffen: 28. März 2017
- Leemann, R. J., Da Rin, S., & Imdorf, C. (2016). Les réseaux d'entreprises formatrices : une nouvelle forme d'apprentissage en Suisse. *Formation emploi* 133, 139-156.
- Maag Merki, K., & Altrichter, H. (2015). Educational Governance. *Die Deutsche Schule* 107(4), 396-410.
- Mühlemann, S., Schweri, J., & Wolter, S. C. (2004). Wenn die Ausbildung eines Lehrlings nicht rentiert. *Panorama* 1, 48-50.

- Sagelsdorff, R. (2018). *Soziale Ungleichheit in der flexibilisierten Berufsbildung. Erweiterte Kompetenzanforderungen und milieuspezifische Passungsverhältnisse in Lehrbetriebsverbänden*. Opladen u. a.: Budrich UniPress.
- SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2016). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2016*. Bern: SBFI.
- Seiterle, N. (2017). *Lehrbetriebsverbände. Integration von benachteiligten Jugendlichen in ein neues Modell der dualen Berufsausbildung in der Schweiz*. Opladen: Budrich UniPress.
- Thévenot, L. (1984). Rules and implements: investment in forms. *Social Science Information* 23(1), 1-45.
- Thévenot, L. (2001). Organized Complexity. Conventions of Coordination of Economic Arrangements. *European Journal of Social Theory* 4(4), 405-425.
- Thévenot, L. (2002). Conventions of co-ordination and the framing of uncertainty. In F. Edward (Hrsg.), *Intersubjectivity in Economics* (S. 181-197). London: Routledge.
- Thévenot, L. (2009). Governing Life by Standards: A View from Engagements. *Social Studies of Science* 39(5), 793-813.
- Thévenot, L. (2011). An interview with Laurent Thévenot: On engagement, critique, commonality, and power. *European Journal of Social Theory* 14(3), 383-400.
- Thévenot, L. (2014). Voicing concern and difference: from public spaces to common-places. *European Journal of Cultural and Political Sociology* 1(1), 7-34. doi:10.1080/23254823.2014.905749.
- Thévenot, L. (2016). Le pouvoir des conventions. In P. Batifoulier, F. Bessis, A. Ghirardello, G. d. Larquier, & D. Remillon (Hrsg.), *Dictionnaire des conventions* (S. 203-207). Lille: Septendriion.
- Wettstein, E., Schmid, E., & Gonon, P. (2014). *Berufsbildung in der Schweiz*. Bern: hep.