

Analyse von Ausbildungsverbänden – einem neuen Organisationsmodell in der Berufsbildung – aus Sicht der Soziologie der Kritik und Rechtfertigung

Regula Julia Leemann*

Sandra Da Rin*

Christian Imdorf**

*Professur für Bildungssoziologie

Pädagogische Hochschule NW Basel

**Seminar für Soziologie

Universität Basel

Seit den 1990er Jahren wird das duale Berufsbildungssystem in den deutschsprachigen Ländern von Krisenszenarien begleitet. Es bietet zu wenige Ausbildungsplätze, sei für die heutigen Jugendlichen nicht mehr attraktiv, bereite ungenügend auf die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt vor und diskriminiere Jugendliche bei der Lehrstellensuche. Im Fokus der Kritik steht die korporatistisch organisierte Institution als Ganzes, aber auch ihre einzelnen Träger, allen voran "die Wirtschaft", das heisst die Unternehmen, welche die Jugendlichen rekrutieren, bei sich anstellen und den betrieblichen Teil der Ausbildung bestreiten.

Um die Qualität der dualen Berufsbildung zu verbessern, haben die verantwortlichen Behörden Ende der 1990er Jahre deshalb ein neues Modell in der dualen Berufsbildung – sogenannte Ausbildungsverbände – lanciert, bei denen Betriebe gemeinsam Jugendliche ausbilden.

Die in der Schweiz geförderte Modellvariante setzt auf eine überbetriebliche Organisation (Leitorganisation), welche geeignete Betriebe (insbesondere KMU) für die Beteiligung in der netzwerkförmigen Ausbildung gewinnt, die Auszubildenden rekrutiert und anstellt sowie im Rotationssystem den Ausbildungsbetrieben zuweist. Die Jugendlichen werden von der Leitorganisation betreut und bei Problemstellungen unterstützt, die Ausbildungsbetriebe erhalten Hilfestellungen bezüglich ihrer Ausbildungsaufgaben.

Das Outsourcing von Rekrutierung und Betreuung sowie das Rotationssystem haben für die Betriebe verschiedene Unsicherheiten (z.B. Qualität und Passung der ihnen zugewiesenen Auszubildenden) und Problemstellungen (z.B. gemeinsame Betreuung von Betrieb und Leitorganisation ist störanfälliger; Auszubildende sind weniger produktiv durch kürzere Lehrzeit im Betrieb) zur Folge.

Im Beitrag gehen wir der Frage nach, weshalb und unter welchen Bedingungen sich Betriebe an diesem voraussetzungsvollen und komplex organisierten Modell der Berufsbildung beteiligen und nicht alleine ausbilden.

Die einer konventionensoziologischen Sichtweise verpflichtete empirische Analyse geht dabei von der Annahme aus, dass die Betriebe sich bei der Begründung ihrer Beteiligung auf die – auf unterschiedlichen Wertigkeitsordnungen beruhende – gesellschaftliche Kritik an der Berufsbildung beziehen. Diese Frage der Beteiligung wird aus der jeweiligen betrieblichen Situation heraus – welche durch Strukturmerkmale wie Branchenzugehörigkeit, Betriebsgrösse oder Trägerschaft strukturiert ist – interpretiert und bewertet.

Für die empirische Untersuchung beziehen wir uns auf vier von uns untersuchte Ausbildungsverbände in der Schweiz und analysieren Interviews, welche wir mit Vertretern von Ausbildungsbetrieben geführt haben. Im Zentrum der Analysen stehen die Begründungen der Betriebe für ihre Beteiligung beim

Ausbildungsverbund, die Problemstellungen, die sich für sie durch die Beteiligung ergeben, und die Erwartungen und Anforderungen an die Leitorganisation und das Verbundmodell in Bezug auf einen weiteren Verbleib im Verbund.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass a) die Beteiligung und der weitere Verbleib im Verbund mit Bezug auf unterschiedliche Wertigkeitsordnungen begründet werden, b) betriebliche Merkmale die Rechtfertigungsbasis einer Beteiligung mitbestimmen, und c) die Beteiligung eine brüchige und immer wieder neu zu bestätigende Entscheidung ist, bei der verschiedene Logiken austariert und zu Kompromissformen verbunden werden müssen.