

# Innovative Ausbildungsformen für "moderne" Berufe? Das Potenzial von Lehrbetriebsverbänden als neuer Organisationsform der beruflichen Grundbildung zur Beförderung einer flexibilisierten Form von Arbeitskraft. (Arbeitstitel)

---

## Betreuung

- Hauptbetreuung: - Prof. Dr. Regula Julia Leemann, PH n/w Basel  
- Prof. Dr. Christian Imdorf, Universität Basel
- Zweitbetreuung: - Prof. Dr. Katrin Kraus, PH n/w und Universität Basel

## Ausgangslage und Forschungsproblem

Beruflichkeit bezeichnet die für den deutschsprachigen Kontext zentrale Regulationsform zwischen Bildung und Beschäftigung. Sie sichert deren Zusammenspiel über den "Beruf", welcher sozialen Akteuren beider gesellschaftlicher Teilsysteme als gemeinsamer Bezugsrahmen im sozialen Handeln dient (Kupka 2006: 628; Baethge/Baethge-Kinsky 1998:462). Beruflichkeit basiert somit wesentlich auf dem Beruf, mit dem *«jene spezifischen Qualifikationsbündel bezeichne[t sind], die Menschen in Ausbildungsprozessen im Hinblick auf ihre Beteiligung am Erwerbsleben vermittelt werden»* (Bolte et al. 1988: 46f.). Hierbei kommt dem dualen System der Berufslehre traditionell eine zentrale Rolle zu. Anspruch dessen ist es, Lernenden bis zum Lehrabschluss jene berufs- und arbeitsweltbezogenen Qualifikations- und Kompetenzprofile vermitteln, die sie langfristig zur kompetenten Ausübung berufsbasierter Erwerbstätigkeit befähigen und damit ihre Integration ins Beschäftigungssystem sichern (Georg/ Sattel 2006: 128ff.; SBFI 2014: 8). Die Funktionsfähigkeit von Beruflichkeit setzt somit voraus, dass Angebot und Nachfrage von Arbeitskraft sich gleichermaßen am "Beruf" orientieren und insofern aufeinander bezogen sind (Weber 2002; Georg/ Sattel 2006: 130f., 144f.).

Im Kontext der Industriegesellschaft galt dies als erfüllt: Der gemeinsame Handlungsrahmen für Akteure im dualen wie im Beschäftigungssystem war der "Fachberuf", welcher sich durch umfassendes spezialisiertes Fachwissen auszeichnet (Elster 2007:43; Kraus 2012: 255; Georg/ Sattel 2006: 127ff.). Die Bedeutung des "Fachberufs" als Bezugsrahmen betrieblicher Personalrekrutierungs- und Beschäftigungspolitik basierte auf einem spezifischen Produktionsmodell<sup>1</sup>, welches ich in Anlehnung an Storper und Salais (1992, 1997) als *industriell* bezeichne. Dieses war auf dem gesamten Arbeitsmarkt stark verbreitet, fand seine extremste Ausformung jedoch in Grossbetrieben des gewerblich-industriellen Sektors, welcher – bezogen auf seinen Beschäftigungsanteil – den Arbeitsmarkt dominierte (Elster 2007: 22ff., 43ff.; Georg/ Sattel 2006: 129). Auf stabilen Marktumwelten basierend, zeichnete sich das *industrielle Produktionsmodell* durch eine weitgehende Standardisierung und eine stark arbeitsteilige Organisation von Arbeitsprozessen aus. Hieraus resultierend waren die Zuständigkeitsbereiche Beschäftigter eng entlang berufsspezifischer Qualifikationen zugeschnitten und entsprachen in ihren Anforderungen dem für den "Fachberuf" typischem Qualifikationsprofil, welcher im dualen System befördert wurde (Storper/Salais 1997: 32ff.; ebd. 1992: 177; Baethge/Baethge-Kinsky 1998: 462ff.; Kraus 2012: 55).

Es war v.a. die Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, die zunehmende Individualisierung des Konsumentenverhaltens und die fortschreitenden Liberalisierung des Welthandels, welche seit den 1980er Jahren zu einem grundlegenden Wandel jener Anforde-

---

<sup>1</sup> Unter dem "Produktionsmodell" verstehe ich mit Bezug auf Storper und Salais (1997, 1992) ein empiriebasiertes, idealtypisches, theoretisches Konstrukt, welches auf analytischer Ebene der Identifikation und Abgrenzung einer spezifischen Produktionsweise von anderen dient. Produktionsmodelle zeichnen sich u.a. durch jeweils spezifische Kontextbedingungen und Zielsetzungen sowie durch Besonderheiten hinsichtlich inner- bzw. interbetrieblicher Kooperationsformen und der betrieblichen Organisationsstruktur aus (ebd. 1997: 44f.; 1992: 171).

rungen geführt hat, vor die Arbeitsorganisationen gestellt sind (Baethge/Baethge-Kinskiy 1998: 464; Pongratz 2012: 32f.; Georg/Sattel 2006: 146; Atzmüller 2004: 592f.). In der Konsequenz basiert die Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitsorganisationen inzwischen massgeblich auf ihrer Fähigkeit, Produkte und Leistungen auf den Markt zu bringen, welche in ihrer spezifischen Ausgestaltung den Präferenzen und Bedürfnissen bestimmter Typen von Konsumenten entsprechen. Dabei gilt es angesichts einer neuen Dynamik und Unübersichtlichkeit betrieblicher Absatz- und Beschaffungsmärkte, möglichst flexibel und kurzfristig auf neueste Entwicklungen reagieren zu können (Baethge/Baethge-Kinskiy 1998: 464; Elster 2007: 24ff.). Im Zuge dieser Veränderungen wurde das *industrielle Produktionsmodell* in den vergangenen drei Jahrzehnten zunehmend von zwei Produktionsmodellen verdrängt, welche ich in Anlehnung an Storper und Salais (1997; 1992) als *marktlich* und *netzwerkförmig* bezeichne.

Zum Umgang mit neuen Unsicherheiten dynamischer Marktumwelten wird in beiden Produktionsmodellen auf eine flexible Organisation von Arbeit gesetzt. Für Arbeitsprozesse im *marktlichen Produktionsmodell* ist die Interaktion zwischen Produzenten bzw. Dienstleistern und Konsumenten charakteristisch, welche Arbeitsprozesse in ihrem Verlauf und insofern auch deren Outcome steuern. Demgegenüber zeichnet sich die flexible Organisation von Arbeit im *netzwerkförmigen Produktionsmodell* v.a. durch die Zusammenarbeit einer Vielzahl von Partner- und Subunternehmen aus. Diese stehen in einem permanenten gegenseitigen Informationsaustausch, welcher die schrittweise Entstehung sowie die konkrete Ausgestaltung des herzustellenden Produktes<sup>2</sup> steuert (Storper/ Salais 1997: 35f.; ebd. 1992: 177f.; Pongratz 2012: 26ff.). Flexible Organisationsformen von Arbeit, welche typisch für das *marktliche* und das *netzwerkförmige Produktionsmodell* sind, sind inzwischen auf dem gesamten Arbeitsmarkt verbreitet. Ihre extremste Ausformung finden sie jedoch in Bereichen des qualifizierten Dienstleistungssektors. In diesem ist Arbeit durch ein hohes Mass an Kundenorientierung gekennzeichnet und entzieht sich der Möglichkeit zur Standardisierung und Rationalisierung. In den vergangenen drei Jahrzehnten hat dieser Arbeitsmarktsektor aufgrund der genannten Entwicklungen eine starke Expansion erfahren (Weber 2002; Georg/Sattel 2006: 147; Elster 2007: 26-33).

Welche Anforderungen flexibilisierte Organisationsformen von Arbeit an Beschäftigte stellen, beschreibt Voß (2001) in seinen Überlegungen zum "*Arbeitskraftunternehmer*". Danach basiert die Flexibilisierung von Arbeit auf einer weitgehenden Delegation von Autonomie und Verantwortung an Beschäftigte. Diese sind in der Folge aufgefordert, Arbeitsabläufe selbstständig zu planen, zu steuern und zu kontrollieren, und ihre gesamte Lebensführung an der Steigerung der Effizienz ihrer Arbeitskraft auszurichten (ebd. 2001; Voß/Pongratz 1998). Zudem sind Beschäftigte aufgefordert selbst Verantwortung für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu übernehmen, was eine kontinuierliche und proaktive Weiterentwicklung des eigenen beruflichen Profils impliziert (Voß/Pongratz 1998: 143ff.; Kaufhold 2009). Das Pendant zu diesen neuartigen Anforderungen an Arbeitskraft stellt laut Voß (2001) der *Individualberuf* dar. Dieser ist definiert als ein Bündel "*hoch komplexe[r], möglichst entwicklungssoffene[r] und vielfältig einsetzbare[r] Qualifikationspotenziale*" (Voß 2001: 299), welches ein hohes Mass individuell geformter berufsübergreifender Schlüsselkompetenzen beinhaltet (ebd. 2001; Kupka 2006: 638f.; Kraus 2012: 261). Als Bezugsrahmen betrieblicher Personalpolitik gewinnt der *Individualberuf* v.a. innerhalb des Dienstleistungssektors – jenem Sektor, dem bezogen auf seinen Beschäftigungsanteil die höchste Arbeitsmarktrelevanz zukommt – an Bedeutung (Georg/Sattel 2006: 146-149; Voß 2001; Kupka 2006: 638f.).

In der Folge gerät die duale Berufslehre, welche nach wie vor stark am "Fachberuf" orientiert ist, seitens der Berufsbildungsforschung zunehmend in die Kritik (Rosendahl/ Wahle 2012: 25f.; Kupka 2006: 638ff.; Georg/Sattel 2006: 144ff.). Problematisiert wird zum einen ihre einzelbetriebliche Fassung. Diese trage insbesondere in Ausbildungsbetrieben mit vergleichsweise eingeschränktem Tätigkeitsfeld zur Fokussierung auf den Aufbau stark spezialisierten Fachwissens bei

---

<sup>2</sup> Mit dem Begriff *Produkt* sind im Folgenden sowohl materielle Güter als auch Dienstleistungen angesprochen, welche häufig, jedoch nicht immer immaterieller Natur sind (vgl. Pongratz 2012).

(Kruse 2012: 274ff.). Zudem befördere die einzelbetriebliche Ausbildung angesichts ihrer tendenziell patriarchalischen Organisation v.a. in kleinen Ausbildungsbetrieben eher traditionelle Wertorientierungen und schränke Lernende in der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen ein (ebd. 2012: 274-278; Kraus 2012: 261ff.). Aus diesen Gründen seien gerade Kleinbetriebe, welche – gemessen an der Gesamtzahl Beschäftigter – in der Schweiz den grössten Beitrag zur Berufsbildung leisten, organisationstrukturell bedingt inzwischen nur noch ungenügend in der Lage, Lernenden den Aufbau jener Qualifikations- und Kompetenzprofile zu ermöglichen, welche im Beschäftigungssystem zunehmend benötigt werden (Kruse 2012: 274 ff.; Kraus 2012: 261ff.; Schellenbauer et al. 2009: 80; Müller/Schweri 2006:38).

Eine weitere zentrale Kritik an der dual organisierten Berufsbildung bezieht sich auf die Frage der Betreuungsqualität in Ausbildungsbetrieben. Über Mindeststandards hinaus, welche in Form von Bildungsverordnungen festgeschrieben sind, seien die Unterschiede diesbezüglich über alle Ausbildungsbetriebe hinweg sehr gross (Kruse 2012: 272f.). Zurückzuführen sei dies v.a. auf Verwertungsinteressen, die im Rahmen der betrieblichen Motivation zur Beteiligung an der Berufsausbildung stets eine Rolle spielten. Diese betrieblichen Verwertungsinteressen an der Ausbildung Lernender brächten die Gefahr mit sich, dass Lernende vornehmlich als billige Arbeitskräfte betrachtet werden, oder dass allein in die Förderung der leistungsstärksten Lernenden investiert wird (Schellenbauer et al. 2010: 70-75; Wolter 2007: 80; Mühlemann et al. 2013).

Vor diesem Hintergrund sind Lehrbetriebsverbände (LBV) als netzwerkförmige Organisationsform der beruflichen Grundbildung, welche sich seit Ende der 1990er Jahre im deutschsprachigen Raum herausgebildet hat, zukunftsweisend. LBV stellen einen Zusammenschluss einer Vielzahl von Betrieben dar, welche gemeinsam Lernende ausbilden. LBV zeichnen sich zum einen durch die Ausbildung Lernender in unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben (*Rotationsprinzip*) aus (BMBF 2011). Diese verleiht dem einzelnen Ausbildungsbetrieb exemplarische Qualitäten, ermöglicht es Lernenden Erfahrungen in unterschiedlichste Firmenkulturen und Ausbildungssettings zu sammeln und fokussiert dadurch in besonderer Weise auf den Aufbau von Schlüsselkompetenzen. Darüber hinaus erlaubt das Rotationsprinzip die Ausbildung Lernender in einem breiteren Spektrum an Tätigkeitsfeldern und damit einhergehend den Aufbau einer grossen Bandbreite an Fachwissen, welches vielfältig einsetzbar ist (Leemann/Birr 2015). Charakteristisch für LBV, welche in der Schweiz auch deshalb staatlich gefördert werden, weil sie auf eine Verbesserung der Qualität betrieblicher Grundbildung, insbesondere in KMU, abzielen, ist zum anderen das sogenannte *Prinzip der geteilten Betreuung* (Walther/ Renold 2005; BMBF 2011). Danach stellt die übergeordnete Leitorganisation eines LBV zusätzliche Betreuungs- und Ausbildungsangebote für Lernende zur Verfügung, welche häufig gezielt auf die Förderung von Schlüsselkompetenzen fokussieren. Zudem berät sie die Mitgliedsbetriebe in Fragen zur Ausbildung und trägt die Verantwortung für die Ausbildungsqualität innerhalb des Verbundes (Leemann/Birr 2015).

## Fragestellung

Angesichts des zunehmenden Auseinanderklaffens in der Orientierung von Angebot und Nachfrage an Arbeitskraft, lautet die übergeordnete Fragestellung meines Dissertationsprojekts:

**Welches Potenzial haben Lehrbetriebsverbände (LBV) zum Aufbau eines Typus berufsförmiger Arbeitskraft, welcher den Anforderungen flexibilisierter Arbeit im qualifizierten Dienstleistungssektor entspricht?**

Diese Forschungsfrage impliziert eine Reihe untergeordneter Fragestellungen. Diese nehmen einerseits LBV und die Ausbildung Lernender, andererseits zentrale Anforderungen an Beschäftigte im qualifizierten Dienstleistungssektor in den Blick und setzen diese beiden Aspekte zueinander in Beziehung:

### 1. Welcher Typus von Arbeitskraft wird in LBV befördert?

Diese Frage zielt auf die Herausarbeitung eines Typus von Arbeitskraft ab, welcher in LBV typischerweise befördert wird. Hieran anknüpfend geht es darum, verallgemeinerbare Aussa-

gen darüber zu machen, welche Rolle lehrbetriebsverbundspezifischen Ausbildungs- und Betreuungselemente beim Aufbau dieses Typus von Arbeitskraft spielen.

## 2. Welchen Einfluss hat die Grösse von LBV auf die Beförderung von Arbeitskraft?

Von Interesse ist, inwiefern die Grösse von LBV den Aufbau des in der Verbundausbildung typischerweise beförderten Typus von Arbeitskraft begünstigt oder erschwert. Die Grösse von LBV bezieht sich auf die Anzahl von Mitgliedsbetrieben und damit einhergehend auch auf die Anzahl von Lehrstellen und Lernenden.

## 3. Welche Anforderungen stellt der Arbeitsalltag in Berufen des qualifizierten Dienstleistungssektors an Beschäftigte?

Diese Frage stellt auf verallgemeinerbare Aussagen darüber ab, welche Wissensbestände, Haltungen und Kompetenzen Beschäftigten im qualifizierten Dienstleistungssektor mittel- und langfristig benötigen, um ihren Beruf kompetent ausüben, ihre Erwerbsbiographie proaktiv gestalten und sich in der Arbeitswelt sicher und selbstbestimmt zurechtfinden zu können.

## 4. In welchem Verhältnis steht der in LBV beförderter Typus von Arbeitskraft zu gegenwärtigen Anforderungen im Arbeitsalltag qualifizierter Dienstleistungsberufe?

Es geht darum herauszuarbeiten, inwiefern der in LBV beförderte Typus von Arbeitskraft jenem Typus von Arbeitskraft entspricht, der zum konstruktiven Umgang mit mittel- und langfristigen Arbeitsanforderungen im qualifizierten Dienstleistungssektor erforderlich ist.

## Theoretischer Rahmen

Die Untersuchung der untergeordneten Fragestellungen, welche LBV und die Ausbildung Lernender darin fokussieren, stützt sich theoretisch auf die *Soziologie der Konventionen*, einem transdisziplinärer Ansatz, welcher interaktionistische und strukturalistische Sichtweisen miteinander versöhnt. Zentral darin ist die Annahme, dass sich soziale Akteure in ihrem Handeln jeweils an spezifischen, in ihrer Anzahl limitierten, Wertigkeitsordnungen orientieren. Dabei basiert jede Wertigkeitsordnung auf bestimmten kulturellen Ordnungs- und Funktionsprinzipien (Konventionen). Je nach Wertigkeitsordnung besitzen spezifische Rationalitäten des Handelns Relevanz und erfahren spezifische Qualitäten in Bezug auf Subjekte wie Objekte Wertschätzung. Die *Soziologie der Konventionen* geht weiterhin von der Annahme aus, dass es die jeweiligen Rahmenbedingungen einer Situation sind, welche massgeblich bestimmen an welcher Wertigkeitsordnung sich soziale Akteure in ihrem Handeln orientieren. Dabei basieren die jeweils relevanten situationalen Rahmenbedingungen auf übergeordneten Strukturbedingungen (Boltanski/Thévenot 2007, Diaz-Bone 2009a, 2009b).

Organisationsstrukturell zeichnen sich LBV durch einen netzwerkförmigen Aufbau, das Rotationsprinzip und das Prinzip der geteilten Betreuung aus. Aus diesen Strukturmerkmalen und Besonderheiten resultieren spezifische Anforderungen, vor die die in die Verbundausbildung involvierten Akteure gestellt sind. Diese Anforderungen, so eine erste zentrale These der Untersuchung, entsprechen jenen Anforderungen, denen Akteure innerhalb der *Projektwelt*, auch *Netzwerkwelt* genannt, genügen müssen: In immer neuen, zeitlich befristeten Projekten gilt es dort mit wechselnden Kooperationspartnern auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten. Hierzu bedarf es u.a. eines ständigen kommunikativen Austauschs untereinander sowie der flexiblen Einstellung auf die unterschiedlichen Kooperationspartner/-innen und unerwartete Situationen im Projektverlauf. Akteure, welche in der Projektwelt hohe Wertschätzung erfahren, indem sie die genannten Anforderungen erfüllen, zeichnen sich v.a. durch Qualitäten wie Flexibilität, Offenheit, Organisationstalent, Eigenverantwortung und diverse soziale Kompetenzen aus (Leemann/Sagelsdorff 2014: 109). Hiermit sind jeweils zentrale Schlüsselkompetenzen angesprochen, denen Voß (2001) in seiner Charakterisierung des *Individualberufes*, einen hohen Stellenwert beimisst. Organisationsstrukturell bedingt, müsste die projektförmige Wertigkeitsordnung deshalb eine hohe Relevanz als Bezugsrahmen für die Beförderung von Arbeitskraft in LBV besitzen. Dies würde zugleich

was eine besondere Fokussierung auf jene Qualitäten bedeuten, die in der Projektwelt hohe Wertschätzung erfahren.

Mit Bezug auf die *Soziologie der Konventionen* kann weiterhin angenommen werden, dass auch betriebliche Motive zur Beteiligung an der Verbundausbildung in unterschiedlichen Wertigkeitsordnungen gründen. Die Frage, an welchen Wertigkeitsordnungen die Beteiligung von Betrieben an der Verbundausbildung jeweils orientiert ist, müsste somit massgeblich bestimmen, wie Betriebe der Beförderung unterschiedlicher Qualitäten von Arbeitskraft in LBV gegenüberstehen, und inwiefern sie diese in der Praxis mittragen oder versuchen zu untergraben (Leemann/ Birr 2015). In diesem Zusammenhang lautet eine weitere zentrale These der Untersuchung, dass es massgeblich organisationsstrukturelle Merkmale von LBV-Mitgliedsbetrieben wie Grösse oder Trägerschaft sind, welche deren Beteiligungsmotive an der Verbundausbildung prägen und ihre Haltung gegenüber dem in LBV beförderten Typus von Arbeitskraft bestimmen.

Die Untersuchung der ersten beiden Fragestellungen erfolgt auf Grundlage jener Daten, welche Aufschluss über die Sichtweisen unterschiedlicher, in die Verbundausbildung involvierter Akteure geben. Hierzu gehören neben den Daten, welche in leitfadengestützten Interviews mit Vertreter/innen der Leitorganisation (c) bzw. mit Mitgliedsbetrieben beider LBV (d) erhoben wurden auch öffentlich zugängliche Informationsmaterialien beider LBV (a).

Die Untersuchung der Frage, welche Anforderungen flexibilisierte Arbeitsformen im qualifizierten Dienstleistungssektor an Beschäftigte stellen, stützt sich auf den theoretischen Ansatz der *Worlds of Production*. Dieser wurde auf Grundlage der *Soziologie der Konventionen* von Storper und Salais (1992, 1997) entwickelt. Analog zu den Grundannahmen der *Soziologie der Konventionen* geht dieser Ansatz von der Existenz unterschiedlicher, in ihrer Anzahl limitierter, Produktionswelten (*World of Production*) aus, welche jeweils auf spezifischen kulturellen Ordnungs- und Funktionsprinzipien aufbauen. Je nach Produktionswelt, so die weitere Annahme, orientiert sich die Organisation von Arbeit auf struktureller wie interaktiver Ebene an einer spezifischen Rationalität. Hieraus folgend ergeben sich in jeder Produktionswelt andere Anforderungen an Beschäftigte und es wird ein spezifischer Typus von Arbeitskraft nachgefragt (ebd. 1997: 44f.; 1992: 171). Welche Produktionswelt jeweils den Bezugsrahmen des Handelns von Arbeitsorganisationen bildet, wird durch übergeordnete Kontextbedingungen bestimmt. Hierzu gehört neben der Frage, wie stabil bzw. dynamisch die Marktumwelt einer Arbeitsorganisation ist, u.a. auch die Frage, ob die Realisierung der auf dem Markt angebotenen Produkte eine Kooperation mit der Konsumentenseite bzw. mit anderen Betrieben voraussetzt. Storper und Salais betrachten die, aus empirischen Befunden heraus entwickelten Produktionswelten als Idealtypen, welche in der sozialen Wirklichkeit selten in Reinform auftreten, sondern vielmehr als Mischformen vorkommen (ebd. 1997; 1992).

Mit Bezug auf die in 2.1. skizzierten Kontextbedingungen und Merkmale flexibilisierter Organisationsformen von Arbeit und Arbeitsorganisationen, lautet eine zentrale These der Untersuchung, dass im qualifizierten Dienstleistungssektor jener Typus von Arbeitskraft besondere Relevanz besitzt, der v.a. in der netzwerkförmigen Produktionswelt funktional ist. Dieser Typus von Arbeitskraft zeichnet sich durch Qualitäten aus, welche gemäss der *Soziologie der Konventionen* auch in der Projektwelt eine hohe Wertschätzung erfahren. Zur Untersuchung der dritten Fragestellung werden neben Berufsinformationsmaterialien (b) jene Daten einbezogen, welche in Experteninterviews (e) bzw. in leitfadengestützten Interviews mit LBV-Mitgliedsbetrieben (d) erhoben wurden oder noch werden.

Die Untersuchung der vierten untergeordneten Fragestellung erfolgt im Rahmen einer komparativen Analyse, welche sich auf die Untersuchungsergebnisse der vorangehenden untergeordneten Fragestellungen stützt. Sie beinhaltet somit eine Kontrastierung der Perspektive des Beschäftigungssystems mit der Perspektive des Berufsbildungssystems bzw. der Verbundausbildung als neuartiger Organisationsform der beruflichen Grundbildung.

## Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

Die Untersuchung der Forschungsfrage erfolgt im Rahmen eines *multiple Case Study Designs* exemplarisch an zwei Fällen (Yin 2009). Dabei bildet die Analyseeinheit beider Fälle jeweils die Verbundausbildung eines Berufes innerhalb des qualifizierten Dienstleistungssektors. Als Ausbildungsberufe ausgewählt wurden die Berufsbilder *Kaufleute internationale Speditionslogistik* und *Kaufleute öffentlich Verkehr (KVöV)*. Diese wurden im Zeitraum der vergangenen fünfzehn Jahre grundlegend überarbeitet und zeichnen sich hinsichtlich ihres Anforderungs- und Tätigkeitsprofils durch einen hohen Grad an Komplexität aus. Insofern ist anzunehmen, dass der Arbeitsalltag internationaler Speditionslogistiker/innen sowie von Kaufleuten im öffentlichen Verkehr nach einem flexibilisierten Typus von Arbeitskraft verlangt. Beide Berufsbilder werden in je einem der beiden in die Untersuchung einbezogenen LBV ausgebildet, welche ich im Folgenden als Speditionsverbund und als öV-Verbund bezeichne. Beide LBV weisen bezüglich ihrer Merkmale sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede auf. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	Speditionsverbund	öV-Verbund
<b>Anzahl/ Grösse der Mitgliedsbetriebe (MB)</b>	- ca. 40 MB - mehrheitlich KMU und einzelne mittelgrosse Unternehmen	- ca. 70 MB - mehrheitlich Unternehmen mittlerer Grösse, einzelne Grossbetriebe sowie ein Grosskonzern
<b>Anzahl Lernende</b>	- ca. 40 Lernende	- ca. 1500 Lernende
<b>Trägerschaft</b>	- Privatwirtschaftlich getragen - Entstehung bottom-up aus der Branche heraus	

Unterschiede in der Grösse der LBV sowie in der Grösse ihrer Mitgliedsbetriebe ermöglichen die Untersuchung der verbundförmigen Ausbildung beider Berufsbilder aus einer vergleichenden Perspektive und erlauben Aussagen darüber wie sich diese Unterschiede auf den in LBV beförderten Typus von Arbeitskraft auswirken. Die Untersuchung der Forschungsfrage basiert auf der Kombination folgender Datenquellen:

- Öffentlich zugängliche Informationsmaterialien beider LBV  
Hierzu gehören neben dem Internetauftritt beider LBV, auch Protokolle aus Geschäftsversammlungen, das Finanzreglement sowie ihre Statuten.
- Öffentlich zugängliche Informationsmaterialien zu den ausgewählten Berufsbildern  
Diese umfassen Berufsbeschreibungen aus Berufsinformationsbroschüren öffentlicher Instanzen sowie aus dem Internet, Bildungsverordnungen und Vernehmlassungen.
- Leitfadengestützte Interviews mit Vertreter/innen der Leitorganisationen der LBV  
Pro LBV wurden vier Interviews mit unterschiedlichen Vertreter/innen der Leitorganisation geführt.
- Leitfadengestützte Interviews mit Mitgliedsbetrieben der LBV  
Pro LBV wurden sieben bzw. zehn Interviews mit Mitgliedsbetrieben geführt, welche systematisch entlang des Kriteriums der maximalen Kontrastierung nach Unterschieden bezüglich ihrer Grösse, Dauer der Mitgliedschaft und Trägerschaft ausgewählt wurden, um ein möglichst umfassendes, realitätsgetreues Bild bezüglich der Zusammensetzung der Mitgliedsbetriebe beider LBV zu erhalten.
- Experteninterviews mit Vertreter/innen aus Verbänden der Speditionsbranche bzw. des öV  
Geplant ist, jeweils vier Interviews mit unterschiedlichen Vertreter/innen des Branchenverbandes zu führen, welcher für das Berufsbild *Kaufleute internationale Speditionslogistik* bzw. *Kauf-*

*leute öffentlich Verkehr (KVöV)* zuständig ist.

Die Datenerhebung im Rahmen der Experteninterviews mit Vertreter/innen aus Verbänden der Speditionsbranche bzw. des öV steht noch aus. Die Erhebung und Aufbereitung aller übrigen Daten ist bereits abgeschlossen. Die Auswertung aller, in die Untersuchung der Forschungsfrage einbezogenen Daten orientiert sich methodologisch an der *Soziologie der Konventionen* bzw. dem hieran anknüpfenden theoretischen Ansatz der *Worlds of Production*.

## Ziele

Die vorliegende Arbeit zielt zunächst auf eine empirisch fundierte Beschreibung jenes Idealtypus von Arbeitskraft ab, wie er in der Verbundausbildung – unabhängig von der Grösse von LBV und ihrer Mitgliedsbetriebe – befördert wird. Hierbei gilt es konkret aufzuzeigen, wie v.a. die netzwerkartige Struktur von LBV die Relevanz unterschiedlicher Wertigkeitsordnungen als Bezugsrahmen des Handelns im Alltag der Verbundausbildung mitbestimmt.

Weiterhin zielt Arbeit auf die Formulierung erster empirisch begründeter und theoretisch verallgemeinerbarer Aussagen über Potenziale und Herausforderungen ab, welche sich aus Unterschieden in der Grösse von LBV einerseits und aus Unterschieden in der Grösse von LBV-Mitgliedsbetriebe andererseits in Bezug auf die Beförderung von Arbeitskraft ergeben.

In Hinblick auf den qualifizierten Dienstleistungssektor, ist es das Ziel der Arbeit anhand der Speditionsbranche und des öffentlichen Verkehrs exemplarisch aufzuzeigen, welche Produktionswelten als Bezugsrahmen im alltäglichen Arbeitshandeln weshalb relevant werden, und welche Anforderungen an das Qualifikations- und Kompetenzprofil Beschäftigter sich daraus ergeben. Auf dieser Grundlage gilt es schliesslich herauszuarbeiten, was den Typus von Arbeitskraft, welcher im Arbeitsalltag der untersuchten Branchen funktional ist, auszeichnet und in welchen seiner konventionenbasierten Qualitäten er dem in LBV beförderten Typus von Arbeitskraft gleicht bzw. sich von ihm unterscheidet.

Übergeordnet verfolgt die Dissertation somit das Ziel verallgemeinerbare Aussagen über das Verhältnis zu formulieren, in dem der in LBV beförderte Typus von Arbeitskraft zu jenem Typus von Arbeitskraft steht, welcher gegenwärtig im Arbeitsalltag weiter Teile des qualifizierten Dienstleistungssektors funktional ist.

## Bedeutung des Projekts

Die Dissertation besitzt theoretische Relevanz, indem sie erstens einen Beitrag zur Weiterentwicklung der *Soziologie der Konventionen* sowie des theoretischen Konzeptes der *Worlds of Production* bezüglich ihrer jeweiligen Anwendbarkeit auf den Bereich der Berufsbildungsforschung leistet. Sie kann auch als Beispiel dafür dienen, in welcher Art und Weise diese beiden theoretischen Ansätze im Rahmen einer empirischen Untersuchung miteinander kombiniert und aufeinander bezogen werden können.

Arbeitsmarktsoziologisch ist die Dissertation relevant, indem sie Aussagen dazu liefert, aufgrund welcher Kontextbedingungen Arbeitsorganisation und Arbeitshandeln in den untersuchten Branchen an einem spezifischen konventionenbasierten Orientierungsmuster ausgerichtet sind und damit einhergehend nach einem bestimmten Typus von Arbeitskraft verlangen.

Auch in berufsbildungspolitischer Hinsicht ist die Dissertation von Bedeutung: Sie zeigt auf, wodurch sich der in LBV beförderte Idealtypus von Arbeitskraft auszeichnet und welchen Anteil lehrbetriebsverbundspezifische Ausbildungs-, Betreuungs- und Strukturelemente hieran haben. Hieran anschliessend zeigt die Arbeit auf, an welchen bildungspolitisch relevanten Wertigkeitsordnungen orientiert der Aufbau dieses Typus von Arbeitskraft erfolgt.

Die Dissertation erlaubt Aussagen darüber, in welchem Verhältnis die in LBV typischerweise beförderte Form von Arbeitskraft zu jenem Typus von Arbeitskraft steht, welcher in den untersuchten Branchen nachgefragt wird, und gegenwärtig für weite Teile des qualifizierten Dienstleis-

tungssektors Gültigkeit beansprucht. Insofern gibt die Dissertation Aufschluss darüber, inwiefern LBV als zukunftsfähige Organisationsform der beruflichen Grundbildung angesehen werden können, welche die seitens der Berufsbildungsforschung konstatierte Diskrepanz zwischen dem im dualen System hervorgebrachten und dem im Beschäftigungssystem zunehmend erforderlichen Typus von Arbeitskraft zu überwinden vermag.

## Literatur

- Atzmüller, Roland (2004): Qualifikationsanforderungen und Berufsbildung im Postfordismus. In: *PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaften*, 34 (137), S. 587- 605.
- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, S. 461-472.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2011): Verbundausbildung – die Ausbildungsform der Zukunft? Jobstarter Praxis, Bd.6, Bonn.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: [Orig.: De la justification. Les économies de la grandeur. Paris 1991].
- Bolte, Karl M.; Beck, Ulrich; Brater, Michael (1988): Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse. In: Bolte, Karl M. (Hrsg.): *Mensch, Arbeit und Betrieb*. Weinheim: S. 39-54.
- Diaz-Bone, Rainer (2009a). Konvention, Organisation und Institution. Der institutionentheoretische Beitrag der „Économie des conventions“. In: *Historical Social Research*, 34(2), S. 235-264.
- Diaz-Bone, Rainer (2009b). Konventionen und Arbeit. Beiträge der "Économie des conventions" zur Theorie der Arbeitsorganisation und des Arbeitsmarktes. In: Nissen, Silke; Vobruba, Georg (Hrsg.). *Die Ökonomie der Gesellschaft*. Wiesbaden: S. 35-56.
- Elster, Frank (2007): *Der Arbeitskraftunternehmer und seine Bildung. Zur (beruf-)pädagogischen Sicht auf die Paradoxien subjektiver Arbeit*. Bielefeld.
- Kaufhold, Marisa (2009): Berufsbiographische Gestaltungskompetenz. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha Günter & Reutter, Gerhard (Hrsg.): *Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs*. Wiesbaden: S. 220-228.
- Kupka, Peter (2006): Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: Arnold, Rolf & Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): *Handbuch der Berufsbildung*. Wiesbaden: S. 628-643
- Kraus, Katrin (2012): Beruflichkeit – Betrachtungen aus der Perspektive einer "Pädagogik des Erwerbs". In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha. Günter & Reutter, Gerhard (Hrsg.). *Beruflichkeit zwischen Institutionellem Wandel und biographischem Projekt*. Wiesbaden: S.249-268.
- Kruse, Wilfried (2012). Wechselfälle der Arbeit –Beruflichkeit als Risiko? In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha Günter & Reutter, Gerhard (Hrsg.). *Beruflichkeit zwischen Institutionellem Wandel und biographischem Projekt*. Wiesbaden: S. 269-282.
- Leemann, Regula J.; Keck, Andrea (2005): *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuchâtel.
- Leemann, Regula J.; Birr, Lorraine (2015): Der Aufbau von Erfahrungswissen in der betrieblichen Ausbildung von Ausbildungsverbänden: Potenziale und Bedingungen. In: Dietzen, Agnes und Justin Powell (Hrsg.): *Welches Wissen ist was wert? Reihe bildungssoziologische Beiträge*. Weinheim.(accepted)
- Leemann, Regula J.; Sagelsdorff, Rebekka (2014). Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen in Ausbildungsverbänden: Chance oder Risiko für Jugendliche aus bildungsfernen Herkunftsmilieus? In: *Sozialer Fortschritt. Schwerpunktheft "Soziale Herkunft und Berufliche Ausbildung"*, 63(4-5), S. 107-117.
- Mayer, Karl U. (2000): Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Arbeit und Bildung. In: Kocka, Jürgen Offe, Claus (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt: S. 383-409.



- Mühlemann, Samuel; Brändli, Romy; Wolter, Stefan C. (2013): Invest in the best or compensate the weak? An empirical analysis of the heterogeneity of a firm's provision of human capital. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* 1(1).
- Müller, Barbara; Schweri, Jürg (2006): *Die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft in der Schweiz. Eine Längsschnittuntersuchung zur dualen Berufsbildung in der Schweiz*. Zollikofen.
- Pongratz, Hans J. (2012): Der Dienstleistungscharakter von Arbeit. Eine theoretische Annäherung. In: Claudia Munz; Jost Wagner; Elisa Hartmann (Hrsg.): *Die Kunst der guten Dienstleistung. Wie man professionelles Dienstleistungshandeln lernen kann*. Bielefeld: S. 17-45.
- Rosendahl, Anna; Wahle Manfred (2012). Erosion des Berufes: Ein Rückblick auf die Krisenszenarien der letzten vierzig Jahre. In: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha Günter & Reuter, Gerhard (Hrsg.). *Beruflichkeit zwischen Institutionellem Wandel und biographischem Projekt*. Wiesbaden: S. 25- 47.
- Salais, Robert; Storper, Michael (1997): *Worlds of Production. The Action Frameworks of the Economy*. Cambridge.
- Salais, Robert; Storper, Michael (1992): 'The four "worlds" of contemporary industry. In: *Cambridge Journal of Economics*, 16, S. 169-193
- SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) (2014): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen*. Bern.
- Schellenbauer, Patrik; Walser, Rudolf; Lepori, Daniela; Hotz-Hart, Beat; Gonon, Philipp (Hrsg.) (2010): *Die Zukunft der Lehre. Die Berufsbildung in einer neuen Wirklichkeit*. Zürich.
- Voß, Günter G. (2001): Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurtz, Thomas (Hrsg.): *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen: S. 287-314.
- Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J. (1998). Der Arbeitskraft-Unternehmer. Eine neue Grundform der Ware „Arbeitskraft“? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1), S. 131-158.
- Walther, Belinda; Renold, Ursula (2005): Lehrbetriebsverbund – neue Chancen für Klein- und Mittelbetriebe. In: *Die Volkswirtschaft*, 4, S. 39-42.
- Weber, Karl (2002). Bildung und Beschäftigung – ein Spannungsfeld im Umbruch. In: *Education Permanente, Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung*, 2002(1): S. 6-10.
- Yin, Robert, K. (2009): *Case Study Research. Design and Methods*. Thousand Oaks.