

Inhalt

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	12
1 Einleitung	13
2 Lehrbetriebsverbände – ein neues Modell der Berufsbildung	21
2.1 Berufsbildung in der Schweiz	21
2.2 Die Krise der Berufsbildung in den 1990er-Jahren	23
2.3 Politische Interventionen zur Behebung der „Lehrstellenkrise“	25
2.4 Das Verbundmodell als neue Form der beruflichen Grundbildung	26
2.5 Lehrbetriebsverbände als Lösung für die Probleme der Berufsbildung?	29
2.6 Forschungsstand und Forschungsdesiderate	30

Teil I: Organisatorische Ebene

3 Die Reorganisation von Arbeit und Unternehmen	35
3.1 Die organisatorische Ebene des Wandels	36
3.1.1 Strategische Dezentralisierung	36
3.1.2 Operative Dezentralisierung	39
3.2 Die subjektive Ebene des Wandels	41
3.2.1 Neue Kompetenzanforderungen	42
3.2.2 Chancen und Risiken der neuen Arbeitsorganisation	44
3.2.3 Soziale Ungleichheiten des postfordistischen Produktionsregimes	47
3.3 Transformation von Arbeit – Transformation der Berufsbildung	49
3.3.1 Neue Anforderungen an die Berufsbildung	49
3.3.2 Berufliche Grundbildung im Umbruch	50
3.3.3 Folgen für Lernende	52
3.4 Die diskursive Ebene des Wandels: Konventionen als Handlungsgrammatiken für wirtschaftliches Handeln	53
3.4.1 Die Soziologie der Konventionen	55
3.4.2 Die Beschreibung der sieben Welten	58

3.4.3	Der neue Geist des Kapitalismus	61
3.4.4	Das Akteurmodell der Konventionensoziologie	63
3.4.5	Anwendung des Modells der Konventionen	64
4	Methodisches Vorgehen	66
4.1	Case-Study-Design	66
4.2	Fallauswahl	68
4.3	Datenerhebung: Experteninterviews	70
4.4	Datenauswertung: Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse	74
5	Lehrbetriebsverbände: Flexibilisierte Berufsbildung im Postfordismus	79
5.1	Lehrbetriebsverbände als dezentrale und flexible Form der Berufslehre	80
5.1.1	Transportnet	80
5.1.2	Spednet	90
5.1.3	Ruralnet	98
5.1.4	Integranet	107
5.1.5	Lehrbetriebsverbände als neue Form der beruflichen Grundbildung im Kontext der postfordistischen Reorganisation von Arbeit	113
5.2	Erweiterte Anforderungen an Flexibilität und Selbstorganisation	122
5.2.1	Netzwerkstruktur erhöht Anforderungen an Flexibilität	122
5.2.2	Reduzierte Kontrolle, größere Autonomie	123
5.2.3	Die Projektförmigkeit der Verbundausbildung	126
5.2.4	Förderung oder Überforderung von Lernenden?	127
5.3	Unterschiede in der Projektförmigkeit der vier Verbände	133
5.3.1	Rotation: Unterschiedliche Modelle und Ziele	134
5.3.2	Betreuungsmodell und Betreuungskultur	143
5.3.3	Ausbildungselemente und Zusatzangebote	147
5.3.4	Die unterschiedliche Projektförmigkeit der untersuchten Verbundmodelle	149

Teil II: Individuelle Ebene

6	Die Verbundausbildung aus der Perspektive von Lernenden	155
6.1	Mechanismen sozialer Ungleichheit im Bildungssystem	157
6.1.1	Bourdieu's Kapitalbegriff	158
6.1.2	Das Modell des sozialen Raums	160

6.1.3	Der soziale Raum als Momentaufnahme der Gesellschaft	163
6.1.4	Die Genese des Habitus	164
6.1.5	Habitus und Bildungserfolg	167
6.1.6	Soziale Ungleichheit in der beruflichen Grundbildung	169
6.2	Gesellschaftliche Milieus und milieuspezifische Passungsverhältnisse	171
6.2.1	Die Landkarte der sozialen Milieus	171
6.2.2	Die führenden gesellschaftlichen Milieus	177
6.2.3	Milieus der gesellschaftlichen Mitte	179
6.2.4	Unterprivilegierte Milieus	184
6.2.5	Anwendung des Milieuansatzes	185
7	Methodisches Vorgehen	190
7.1	Fallauswahl	190
7.2	Datenerhebung: Das verstehende Interview	198
7.3	Datenauswertung: Habitushermeneutik	202
7.4	Standardisierte Befragung der Lernenden	209
8	Die Verbundausbildung aus der Perspektive von Lernenden	211
8.1	Rückblickende Beurteilung der Verbundlehre (quantitative Erhebung)	211
8.1.1	Beurteilung der Rotation	211
8.1.2	Beurteilung der geteilten Betreuung	213
8.2	Einzelfallanalysen Transportnet	214
8.2.1	Lena: „Ich finde das Konzept eigentlich gut. Was ich schlecht finde, ist die Umsetzung“	215
8.2.2	Nathalie: „Eigentlich wechsele ich gar nicht so gern“	222
8.2.3	Julian: „Nach zwei, drei Wochen kann man richtig anfangen zu arbeiten“	231
8.2.4	Mike: „Die Ausbildungsleiter haben die höchste Macht. Und sie kennen uns Lehrlinge nicht wirklich“	237
8.2.5	Philipp: „Es ist eine mega abwechslungsreiche Lehre“	247
8.2.6	Vergleichende Analyse Transportnet	256
8.2.7	Erste Theoretisierung	260
8.3	Einzelfallanalysen Spednet	263
8.3.1	Bekim: „Im Lehrbetrieb hat man nie so wirklich dazugehört“	263

8.3.2	Jessie: „Wir sind ein Verkaufsprodukt. Und darum werden wir auch immer wieder so getreten, damit alles tipptopp und perfekt läuft“	273
8.3.3	Vergleichende Analyse Spednet	283
8.4	Einzelfallanalysen Integranet	286
8.4.1	Jelena: „Man lernt viele Abläufe und Dinge, die man nicht lernen würde, wenn man nur in einem Betrieb ist“	286
8.4.2	Ruby: „Das Praktische sieht die Ausbildungsleiterin ja gar nicht. Was ich gut mache und was ich nicht gut mache“	293
8.5	Milieuspezifische Passungsverhältnisse und Erfahrungsmuster	306
8.5.1	Die Prekären: Durchbeißen bis Lehrabschluss	306
8.5.2	Die Genügsamen: Großer Lerneifer, beschränkte Aufstiegsambitionen	313
8.5.3	Die Enttäuschten: Ringen um Authentizität und Loyalität	315
8.5.4	Die Anspruchsvollen: Hohe Erwartungen, vernichtende Kritik	319
8.5.5	Die Distinguierten: Strategisch und souverän	322
8.6	Reproduktion oder Reduktion von sozialer Ungleichheit? Rahmenbedingungen für eine „rationale Berufspädagogik“ in Lehrbetriebsverbänden	324
9	Zusammenfassung und Fazit	326
	Literaturverzeichnis	341
	Anhang	351
	Glossar	351
	Leitfaden für Interviews mit Lernenden	354
	Sozialdatenfragebogen	356