

Kapitelverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XXI
Tabellenverzeichnis	XXV
Abkürzungen	XXVII
A. Einleitung und Hinführung zum Thema	1
I. Einleitung.....	1
II. Hinführung zum Thema.....	2
III. Fragestellungen der Arbeit	5
IV. Methodischer Ansatz und Gliederung der Arbeit.....	6
B. Konzeptioneller Rahmen und Definition der zentralen Begriffe	9
I. Einarbeitung.....	10
II. Mittlere Qualifikationsebene.....	42
III. Berufseinsteigende.....	47
IV. Interkulturelle Vergleiche und kultureller Einfluss	50
C. Die zentralen Begriffe im Kontext der untersuchten Länder	89
I. Exkurs: das deutsche und das französische Bildungssystem.....	89
II. Mittlere Qualifikationsebene in Deutschland und Frankreich.....	99
III. Berufseinsteigende in Deutschland und Frankreich im Bereich Kfz-Service	101
D. Zusammenfassung Konzeptioneller Rahmen und länderspezifische Analyse	107

E. Operationalisierung der Fragestellungen und Annahmen für den empirischen Teil	111
F. Methodische Konzeption	117
I. Qualitativ explorative Anlage der Untersuchung	117
II. Forschungsschritte der Studie	124
III. Besondere Herausforderungen aufgrund des komparativen Charakters und der Verwendung von zwei Sprachen	152
IV. Zusammenfassung Methode	154
G. Empirische Analyse des Themas	157
I. Sekundäranalyse.....	157
II. Fallstudien.....	183
H. Beantwortung der Forschungsfragen und Interpretation der Ergebnisse	255
I. Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse	255
II. Einarbeitung von Berufseinsteigenden in Kfz-Werkstätten.....	256
III. Erkenntnisse aus den Fallstudien und die Annahmen aus der theoretischen Analyse	264
IV. Gegenüberstellung der Ergebnisse der Sekundäranalyse und der Fallstudien.....	273
I. Diskussion, Zusammenfassung und Ausblick	275
I. Diskussion des Forschungsdesigns.....	275
II. Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick	276
J. Anhang	XXIX
K. Quellenverzeichnis	XLVII

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XXI
Tabellenverzeichnis	XXV
Abkürzungen	XXVII
A. Einleitung und Hinführung zum Thema	1
I. Einleitung.....	1
II. Hinführung zum Thema	2
1. PE als interdisziplinäres Feld mit Bezügen zu den Erziehungswissenschaften	2
2. PE als Beschäftigungsfeld von Erziehungswissenschaftlern.....	2
3. Zunehmende Bestrebungen, eine Vergleichbarkeit von Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen zu erreichen (PISA, IGLU, TIMSS).....	3
4. Auseinandersetzung mit den vielfältigen Lernprozessen am Arbeitsplatz.....	3
5. Informationen zum Forschungsfeld der „zweiten Schwelle“	5
III. Fragestellungen der Arbeit	5
IV. Methodischer Ansatz und Gliederung der Arbeit.....	6
B. Konzeptioneller Rahmen und Definition der zentralen Begriffe	9
I. Einarbeitung	10
1. Begriffliche Auseinandersetzung	10
2. Lernen und Einarbeitung.....	13
2.1. Was bedeutet Lernen im Kontext der Einarbeitung?	14
2.2. Lernformen, Methoden und Maßnahmen in der Einarbeitung	16
2.3. Communities of Practice und ihre Bedeutung für die Einarbeitung.....	17

3.	Zeitlicher Umfang von Einarbeitung.....	18
4.	Zielgruppen der Einarbeitung.....	18
5.	Ziele und Inhalte der Einarbeitung.....	19
5.1.	Ziele der Einarbeitung.....	20
5.2.	Inhalte der Einarbeitung	23
5.2.a.	Fachliche Inhalte der Einarbeitung	24
5.2.b.	Betriebsspezifische Inhalte der Einarbeitung	24
5.2.c.	Soziale Inhalte der Einarbeitung.....	24
5.2.d.	Werteorientierte Inhalte der Einarbeitung	27
5.3.	Phasen der Einarbeitung	28
5.4.	Konflikte während der Einarbeitung	30
5.4.a.	Arbeitszufriedenheit	31
5.4.b.	Innere Bindung / Mitarbeiterbindung / Commitment	33
5.5.	Einfluss der Organisationsform und der Unternehmensgröße auf die Einarbeitung.....	35
5.6.	Bisherige erziehungswissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Phase der Einarbeitung.....	37
5.7.	Zusammenfassung: Definition von Einarbeitung für die vorliegende Arbeit und erste Hypothesen.....	39
5.7.a.	Das verwendete Verständnis von Einarbeitung und Schlussfolgerungen für die Arbeit.....	39
5.7.b.	Erste Annahmen und Fragestellungen.....	39
II.	Mittlere Qualifikationsebene.....	42
1.	Allgemeine Definition.....	42
1.1.	ISCO.....	42
1.2.	ISCED.....	44
1.3.	EQR	45
2.	Zusammenfassung: mittlere Qualifikationsebene im Bereich Kfz-Mechatronik / Kfz-Service	46
III.	Berufseinsteigende.....	47
1.	Allgemeine Definition.....	47

2.	Übergänge im Berufsbildungssystem	47
2.1.	Erste Schwelle	47
2.2.	Zweite Schwelle	48
3.	Definition im Kontext der Arbeit	48
4.	Besonderheiten bei der Einarbeitung von Berufseinsteigenden	49
IV.	Interkulturelle Vergleiche und kultureller Einfluss	50
1.	Kulturtheoretische Ansätze allgemein.....	52
1.1.	Die kulturellen Dimensionen nach Hofstede.....	53
1.1.a.	Nationale kulturelle Dimensionen.....	54
	Machtdistanz	56
	Unsicherheitsvermeidung	57
1.1.b.	Dimensionen organisationeller Kultur.....	58
1.2.	Die Kulturdimensionen von Kluckhohn / Strodtbeck	61
1.3.	Die Kulturdimensionen von Trompenaars.....	63
1.4.	Die Kulturdimensionen der GLOBE-Studie	65
1.5.	Vergleich Deutschland – Frankreich und Einschätzung von Kfz-Werkstätten.....	68
1.5.a.	Deutschland und Frankreich im Vergleich nach Hofstede	68
1.5.b.	Kombination der Ergebnisse von Hofstede und Mintzberg am Beispiel Deutschland und Frankreich	71
1.5.c.	Einschätzung von Kfz-Werkstätten bezüglich organisationeller kultureller Dimensionen.....	74
2.	Kulturtheoretische Arbeiten mit speziellem Bezug zum Vergleich Deutschland – Frankreich	75
2.1.	Die Studie von Hall und Hall.....	75
2.2.	Die Studie von Pateau	78
2.3.	Die Studie von Stevens	79
3.	Zusammenfassende Bewertung dieser kulturtheoretischen Studien.....	80
4.	Studien aus der Arbeits- und Industriesoziologie.....	83

4.1.	Arbeits- und Industriesoziologische Studien in Deutschland.....	83
4.2.	Der „effet sociétal“	85
5.	Zusammenfassung und Hypothesen	86
C.	Die zentralen Begriffe im Kontext der untersuchten Länder	89
I.	Exkurs: das deutsche und das französische Bildungssystem.....	89
1.	Das deutsche Bildungssystem	89
2.	Das französische Bildungssystem	92
3.	Vergleichbarkeit von französischen und deutschen Abschlüssen in der Berufsausbildung	95
4.	Zusammenfassende Gegenüberstellung.....	96
5.	Ausbildungswege im Bereich Kfz-Mechatronik / Kfz-Service in Deutschland und Frankreich.....	96
II.	Mittlere Qualifikationsebene in Deutschland und Frankreich.....	99
1.	DQR.....	99
2.	Niveaustufen in Frankreich	100
III.	Berufseinsteigende in Deutschland und Frankreich im Bereich Kfz-Service	101
1.	Übergänge im deutschen (Aus-)Bildungssystem	101
2.	Übergänge im französischen Ausbildungssystem (berufliche Bildung)	102
3.	Relevante Zielgruppe in Deutschland und Frankreich.....	103
3.1.	Die Zielgruppe, ihre Besonderheiten und Herausforderungen.....	103
3.2.	Größe der Zielgruppe	104
4.	Besonderheiten der Einarbeitung von Berufseinsteigenden.....	105
D.	Zusammenfassung Konzeptioneller Rahmen und länderspezifische Analyse	107
E.	Operationalisierung der Fragestellungen und Annahmen für den empirischen Teil.....	111

F. Methodische Konzeption	117
I. Qualitativ explorative Anlage der Untersuchung	117
1. Gründe für ein qualitatives Vorgehen	117
1.1. Begründung für ein qualitatives Vorgehen aus der Fragestellung.....	117
1.2. Weitere Gründe für ein qualitatives Vorgehen.....	118
2. Merkmale qualitativer Forschung im Kontext der Studie	118
2.1. Grundzüge qualitativer Forschung	119
2.2. Triangulation	122
II. Forschungsschritte der Studie	124
1. Sekundäranalyse existierender (v.a. quantitativer) Daten	124
1.1. Datenerhebung / Auswahl der Studien	124
1.2. Auswertung.....	125
2. Qualitative Fallstudien	126
2.1. Qualitative Methoden der Datenerhebung und Definition von Fallstudien	126
2.2. Gründe für die Wahl von Fallstudien als Erhebungsmethode.....	128
2.3. Vorteile und Grenzen von Fallstudien	129
2.4. Formen an Fallstudien und der in der Arbeit gewählte Ansatz.....	130
2.5. Sampling	131
2.6. Erhebung: Aufbau der Fallstudien	133
2.6.a. Konzeption Fragebogen.....	134
2.6.b. Konzeption Interview 1	134
2.6.c. Konzeption Interview 2	136
2.6.d. Sichtung unternehmensinterner Dokumente	139
2.7. Aufbereitung.....	140
2.8. Güte- und Qualitätskriterien im Rahmen der Erhebung und Aufbereitung	141
2.8.a. Validität	143
2.8.b. Reliabilität	145

2.9.	Methoden der Qualitätssicherung.....	146
2.9.a.	Triangulation	147
2.9.b.	Kommunikative Validierung.....	147
2.9.c.	Intercoder Reliabilität	148
2.10.	Datenauswertung	149
2.10.a.	Auswertung in der qualitativen Forschung.....	149
2.10.b.	Auswertung der erhobenen Daten.....	150
III.	Besondere Herausforderungen aufgrund des komparativen Charakters und der Verwendung von zwei Sprachen.....	152
IV.	Zusammenfassung Methode	154
G.	Empirische Analyse des Themas	157
I.	Sekundäranalyse.....	157
1.	Vorhandene Studien	157
2.	Auswertung der vorhandenen Studien.....	161
2.1.	Ergebnisse der Studien „Kosten-Nutzen-Erhebung 2006“, „Qualifizierungspanel 2012“, „Education at a glance 2013“, „European Social Survey 2010“ und „European Working Conditions Observatory“	162
2.1.a.	Rekrutierungsverhalten	162
2.1.b.	Einarbeitungszeit.....	166
2.1.c.	Weiterbildung	169
2.2.	Auswertung der Daten aus INDUCT	175
2.2.a.	Ausbildung und Rekrutierung	175
2.2.b.	Einarbeitung.....	177
2.2.c.	Weiterbildung	179
3.	Interpretation der Daten vor dem Hintergrund der Fragestellungen	181
II.	Fallstudien.....	183
1.	Beschreibung der Fälle.....	184
1.1.	Deutschland.....	184
1.1.a.	DE-F1	184
1.1.b.	DE-F2	186

1.1.c.	DE-F3	186
1.1.d.	DE-F4	187
1.2.	Frankreich.....	188
1.2.a.	FR-F1	188
1.2.b.	FR-F2	189
1.2.c.	FR-F3	190
1.2.d.	FR-F4	191
2.	Ergebnisse der Dokumentenanalyse.....	192
3.	Die Codierung der Interviews.....	192
4.	Einarbeitung aus Sicht der Arbeitgebenden	193
4.1.	Deutschland.....	193
4.1.a.	Allgemeines.....	193
4.1.b.	Ausbildung und Rekrutierung	194
4.1.c.	Einarbeitung.....	197
4.1.d.	Weiterbildungen	199
4.2.	Frankreich.....	201
4.2.a.	Allgemeines.....	201
4.2.b.	Ausbildung und Rekrutierung	203
4.2.c.	Einarbeitung.....	209
4.2.d.	Weiterbildung	217
4.3.	Zusammenfassung: Einarbeitung aus Sicht der Arbeitgebenden in Frankreich und Deutschland	219
5.	Einarbeitung aus Sicht der Mitarbeitenden	221
5.1.	Deutschland.....	221
5.1.a.	Allgemeines.....	221
5.1.b.	Ausbildung und Rekrutierung	222
5.1.c.	Einarbeitung.....	223
5.1.d.	Emotionen und Schlüsselemente.....	224
5.1.e.	Weiterbildung	225
5.2.	Frankreich.....	226
5.2.a.	Allgemeines.....	226
5.2.b.	Ausbildung und Rekrutierung	227
5.2.c.	Einarbeitung.....	228

5.2.d.	Emotionen und Schlüsselemente.....	232
5.2.e.	Weiterbildung	234
5.3.	Zusammenfassung: Einarbeitung aus Sicht der Mitarbeitenden	234
6.	Zusammenfassende Gegenüberstellung der Interviewgruppen / erste Interpretation.....	235
6.1.	Allgemeines zu Beginn	235
6.2.	Gegenüberstellung Mitarbeitende Deutschland und Frankreich	236
6.2.a.	Allgemeines.....	236
6.2.b.	Ausbildung und Rekrutierung	237
6.2.c.	Einarbeitung.....	237
6.2.d.	Emotionen und Schlüsselemente.....	238
6.2.e.	Weiterbildung	240
6.3.	Gegenüberstellung Arbeitgebende Deutschland und Frankreich	241
6.3.a.	Allgemeines.....	241
6.3.b.	Ausbildung und Rekrutierung	242
6.3.c.	Einarbeitung.....	245
6.3.d.	Weiterbildung	248
6.4.	Gegenüberstellung Arbeitgebende – Mitarbeitende Deutschland.....	249
6.4.a.	Ausbildung und Rekrutierung	249
6.4.b.	Einarbeitung.....	249
6.4.c.	Emotionen und Schlüsselemente.....	251
6.4.d.	Weiterbildung	251
6.5.	Gegenüberstellung Arbeitgebende – Mitarbeitende Frankreich.....	252
6.5.a.	Ausbildung und Rekrutierung	252
6.5.b.	Einarbeitung.....	252
6.5.c.	Emotionen und Schlüsselemente.....	253
6.5.d.	Weiterbildung	253

H. Beantwortung der Forschungsfragen und Interpretation

der Ergebnisse.....	255
I. Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse	255
II. Einarbeitung von Berufseinsteigenden in Kfz-Werkstätten.....	256
1. Welche expliziten Lernarrangements im engen Sinne werden angeboten, um den neuen Mitarbeitenden und Berufseinsteigenden auf seine beruflichen Aufgaben vorzubereiten?.....	257
2. Wie werden diese Lernarrangements von den Unternehmen und den Mitarbeitenden wahrgenommen? Für wie wichtig / elementar werden sie gehalten?.....	258
3. Welche weiteren Umstände und Arrangements werden ergänzend als Lernsituationen wahrgenommen und wie werden diese eingeschätzt?	259
4. Für wie wichtig werden fachlich theoretische und praktische Elemente der Einarbeitung eingeschätzt?.....	259
5. Welche Elemente werden als zentral wahrgenommen und / oder von den Unternehmen gezielt eingesetzt in Bezug auf die soziale Einarbeitung?	262
6. Welche Elemente werden als zentral wahrgenommen und / oder von den Unternehmen gezielt eingesetzt in Bezug auf die organisationale / wertorientierte Einarbeitung?.....	263
III. Erkenntnisse aus den Fallstudien und die Annahmen aus der theoretischen Analyse	264
1. Allgemeine Annahmen	264
1.1. Instinktiv eingesetzte Maßnahmen	264
1.2. Kontrolle und Offenheit in Kfz-Werkstätten	265
2. Inwieweit stimmen die in der Praxis gefundenen Ansätze der Einarbeitung mit den in der wissenschaftlichen Literatur gefundenen Erkenntnissen überein?	266
2.1. Communities of practice	266
2.2. Phasen der Einarbeitung	266
2.3. Konflikte während der Einarbeitung	267
2.4. Gründe für Unternehmen, sich mit Einarbeitung auseinanderzusetzen.....	267

3.	Unterschiede zwischen den untersuchten Fällen und Erklärungsansätze.....	268
3.1.	Sind aufgrund differierender Verständnisse von „Unternehmen“ bzw. Organisationen in Deutschland und Frankreich unterschiedliche Schwerpunkte im Rahmen der Einarbeitung erkennbar?	268
3.2.	Ist eine unterschiedliche Wertigkeit der fachlichen / praktischen Einarbeitung in Deutschland und Frankreich zu erkennen?	268
3.3.	Für wen werden Einarbeitungsprogramme und -maßnahmen angeboten? (Ist ein Unterschied in der Zielgruppe von Einarbeitungsprogrammen zu erkennen?)	269
4.	Weitere Erklärungen für die gefundenen Unterschiede	270
4.1.	„effet sociétal“	270
4.2.	Arbeits- und Industriesoziologie.....	270
4.3.	Organisationssoziologie	271
4.4.	Soziologie der Sozialisation	272
IV.	Gegenüberstellung der Ergebnisse der Sekundäranalyse und der Fallstudien	273
I.	Diskussion, Zusammenfassung und Ausblick.....	275
I.	Diskussion des Forschungsdesigns	275
II.	Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick	276
J.	Anhang.....	XXIX
I.	Tabellarische Beschreibung der Fälle	XXX
II.	Einverständniserklärung, Fragebogen und Interviewleitfäden deutsch	XXXII
(1)	Einverständniserklärung zur Durchführung eines Interviews	XXXII
(2)	Einarbeitung von Berufsanfängern – vorbereitender Fragebogen	XXXIII

(3) Interviewleitfaden – Management	XXXV
(4) Interviewleitfaden – subjektives Erleben	XXXVI
III. Einverständniserklärung, Fragebogen und Interviewleitfäden französisch	XXXVII
(1) Déclaration d'accord de réponse à un questionnaire	XXXVII
(2) Introduction au travail de personnes débutant leur carrière – Questionnaire	XXXVIII
(3) Ligne directrice pour l'entretien – Gestion	XLI
(4) Ligne directrice pour l'entretien – Expérience subjective.....	XLII
IV. Emoticon-Uhr (nummeriert).....	XLIII
V. GAT Transkriptionsregeln Minimaltranskript	XLIV
K. Quellenverzeichnis	XLVII