

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	11
1.1	Problemstellung .....	11
1.2	Zielsetzung .....	23
1.3	Forschungsmethodik .....	27
1.4	Aufbau der Arbeit .....	30
<b>2</b>	<b>Beruflicher Verbleib und seine Prädiktoren</b> .....	31
2.1	Kennzeichnung des Forschungsfeldes „Berufliche Verbleibsforschung“ .....	33
2.2	Deskriptive Studien .....	44
2.2.1	Subjektorientierte Studien .....	45
2.2.2	Objektorientierte Studien .....	46
2.2.2.1	Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Bundesinstituts für Berufsbildung .....	47
2.2.2.2	SOEP-basierte Studien .....	48
2.3	Evaluative Studien .....	49
2.4	Explikative Studien .....	56
2.4.1	Explikative Studien zum Verbleibsbegriff .....	57
2.4.1.1	Das Konzept der „beruflichen und sozialen Integration“ von Plath, König und Jungkunst (1996) .....	57
2.4.1.2	Die Theorie der beruflichen Eingliederung nach Zimmermann .....	59
2.4.2	Explikative Studien und Modelle zur Erklärung des beruflichen Verbleibs .....	61
2.4.2.1	Studien des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung .....	61
2.4.2.2	Arbeitsmarkttheoretisch basierte Studien .....	63
2.4.2.3	Studien des Sonderforschungsbereichs 186 .....	67
2.4.2.3.1	Das Konzept „Berufsbiographische Gestaltungsprinzipien“ .....	68

2.4.2.3.2	Das Bremer Modell zur Erklärung berufsbiographischer Diskontinuität .....	69
2.4.2.4	Berufspsychologische Modelle .....	71
2.4.2.4.1	Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben von Abele .....	74
2.4.2.4.2	Das Rahmenmodell für die Entwicklung beruflicher Interessen und Erfolge von Schmitt-Rodermund .....	76
2.4.2.4.3	Das erweiterte Bremer Modell zur Erklärung berufsbiographischer Diskontinuität von Lipowsky .....	78
2.5	Verbleibskriterien .....	80
2.6	Prädiktoren des beruflichen Verbleibs .....	86
2.6.1	Traditionelle Prädiktoren .....	89
2.6.2	Persönlichkeitsbezogene Prädiktoren .....	90
2.6.2.1	Selbstwirksamkeitserwartungen .....	90
2.6.2.2	Ziele .....	92
2.6.2.3	Selbstkonzept .....	94
2.6.2.4	Selbstwertgefühl .....	96
2.6.2.5	Persönlichkeitseigenschaften .....	97
2.6.2.6	Kontrollüberzeugungen .....	101
2.6.2.7	Resümee .....	103
2.6.3	Schlüsselkompetenzen als weitere Prädiktoren des beruflichen Verbleibs .....	105
2.6.3.1	Der Ansatz von Mertens .....	106
2.6.3.2	Beispiele für die Rezeption des Ansatzes von Mertens .....	111
2.6.3.2.1	Vorbemerkungen .....	111
2.6.3.2.2	Beispiele für die Rezeption des Ansatzes im Beschäftigungs- system .....	114
2.6.3.2.3	Beispiele für die Rezeption des Ansatzes im Bildungssystem .....	118
2.6.3.2.4	Beispiele für die Rezeption des Ansatzes in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik .....	123

2.6.3.2.5	Schlüsselkompetenzen international – das OECD-Projekt „Definition and Selection of Key Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations“ .....	130
2.6.3.3	Schlussfolgerungen für die vorliegende Arbeit .....	135
<b>3</b>	<b>Design der empirischen Untersuchung</b> .....	<b>139</b>
3.1	Vorüberlegungen zum Untersuchungsdesign .....	139
3.2	Untersuchungsverlauf .....	142
3.2.1	Erste Erhebungswelle .....	142
3.2.2	Zweite Erhebungswelle .....	145
3.3	Vorstellung der Ausbildungsgänge .....	148
3.3.1	Physiotherapeut/-in und Wirtschaftsassistent/-in, Fachrichtung Informationsverarbeitung als berufsfachschulische Ausbildungs- gänge .....	150
3.3.1.1	Berufsfachschulische Ausbildung im Freistaat Sachsen .....	150
3.3.1.2	Physiotherapeuten .....	153
3.3.1.3	Wirtschaftsassistenten, Fachrichtung Informationsverarbeitung .....	157
3.3.2	Bürokaufmann/-frau als dualer Ausbildungsgang .....	160
3.4	Erhebung der Schlüsselkompetenzen und weiterer vermuteter Prädiktoren des beruflichen Verbleibs .....	164
3.4.1	Vorbemerkungen .....	165
3.4.2	Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit .....	168
3.4.3	Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen .....	179
3.4.4	Leistungsmotivation .....	191
3.4.5	Selbstkompetenz .....	205
3.4.6	Weitere vermutete Prädiktoren .....	213
3.4.7	Aufbau des Fragebogens .....	222
3.5	Erhebung der Verbleibskriterien .....	222
3.5.1	Status, Eingliederungs- und Erwerbsverlauf .....	222
3.5.2	Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung .....	224

3.5.3	Einkommen .....	226
3.5.4	Berufliche Stellung .....	227
3.5.5	Platzierung in Arbeitsmarktsegmenten .....	228
3.5.6	Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung .....	230
3.5.7	Subjektive Bewertung des beruflichen Verbleibs .....	232
3.5.8	Organisationale Verbundenheit und Identifikation mit der Arbeit .....	233
3.5.9	Weitere Verbleibskriterien .....	236
3.5.10	Aufbau des Fragebogens .....	236
<b>4</b>	<b>Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....</b>	<b>239</b>
4.1	Prädiktoren des beruflichen Verbleibs .....	239
4.1.1	Soziodemographische Merkmale, Persönlichkeitsdimensionen, individuelle Ziele und Kontrollüberzeugungen .....	240
4.1.2	Schlüsselkompetenzen .....	244
4.1.2.1	Einführung und methodische Vorbemerkungen .....	244
4.1.2.2	Aspekte von Kommunikation und Kooperation .....	251
4.1.2.3	Aspekte selbstregulierten Lernens .....	254
4.1.2.4	Aspekte der Leistungsmotivation .....	261
4.1.2.5	Aspekte der Selbstkompetenz .....	263
4.2	Eingliederungs- und Erwerbsverlauf .....	268
4.2.1	Methodische Vorbemerkungen .....	268
4.2.1.1	Sequenzanalyse .....	269
4.2.1.2	Logistische Regression .....	270
4.2.1.3	Lineare Regression .....	275
4.2.1.4	Ereignisanalyse .....	277
4.2.2	Ergebnisse zu Verlaufsmustern .....	280
4.2.2.1	Einführung .....	280
4.2.2.2	Verlaufsmuster .....	281
4.2.2.2.1	Verlaufsmuster 1 .....	284
4.2.2.2.2	Verlaufsmuster 2 .....	300

4.2.2.2.3	Verlaufsmuster 3 .....	308
4.2.2.2.4	Verlaufsmuster 4 .....	314
4.2.2.2.5	Zusammenfassung .....	319
4.2.3	Weitere Ergebnisse .....	323
4.2.3.1	Beschäftigungswahrscheinlichkeit .....	324
4.2.3.2	Arbeitslosigkeitsrisiko nach der ersten Beschäftigung nach Ausbildungsende .....	328
4.2.3.3	Kumulation von Arbeitslosigkeit .....	333
4.2.3.4	Abbau von Arbeitslosigkeit .....	337
4.2.3.5	Zusammenfassung .....	341
4.3	Merkmale beruflichen Verbleibs im Beschäftigungsverhältnis .....	346
4.3.1	Vorbemerkungen .....	346
4.3.2	Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung .....	351
4.3.2.1	Objektive Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung .....	351
4.3.2.2	Wahrgenommene Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung .....	351
4.3.3	Beschäftigungssicherheit .....	355
4.3.4	Beschäftigungsumfang .....	361
4.3.5	Einkommen .....	362
4.3.6	Prestige der Tätigkeit .....	365
4.3.7	Qualitätsmerkmale des Arbeitsplatzes .....	367
4.3.7.1	Vorbemerkungen .....	367
4.3.7.2	Wahrgenommene Aufstiegsmöglichkeiten .....	368
4.3.7.3	Erleben von Autonomie .....	370
4.3.7.4	Erleben von Kompetenz .....	374
4.3.8	Organisationales Commitment .....	377
4.3.9	Identifikation mit der Arbeit .....	382
4.3.10	Zufriedenheit mit dem beruflichen Verbleib .....	387
4.3.10.1	Zufriedenheit mit dem Anforderungsprofil .....	389
4.3.10.2	Zufriedenheit mit den Chancen zur beruflichen Weiterqualifizierung .....	394

4.3.10.3	Zufriedenheit mit dem Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum ....	395
4.3.10.4	Zufriedenheit mit der Anwendung der Qualifikationen .....	399
4.3.10.5	Zufriedenheit mit der beruflichen Situation insgesamt .....	401
4.3.11	Zusammenfassung .....	402
4.4	Zusammengefasste Betrachtung von Verbleibsmerkmalen .....	404
4.4.1	Vorüberlegungen .....	404
4.4.2	Ergebnisse zu den Verbleibsgruppen .....	414
4.4.3	Qualität des Beschäftigungsverhältnisses nach vorheriger Arbeitslosigkeit .....	415
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>427</b>
<b>Quellen</b>	<b>.....</b>	<b>441</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>.....</b>	<b>488</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>.....</b>	<b>489</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>.....</b>	<b>492</b>
<b>Anhang</b>	<b>.....</b>	<b>499</b>