



Schule und Beruf

Markus P. Neuenschwander

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Theoretische Perspektiven	2
3	Erfolgreiche Transition in die Berufsbildung	9
4	Verbindung von Schule und Berufsvorbereitung – Berufswahlunterricht	12
5	Schlussfolgerungen und Ausblick	14
	Literatur	15

Zusammenfassung

Das Kapitel beschreibt Theorien und Forschungsbefunde zum Verhältnis von Schule und Beruf. Besondere Aufmerksamkeit erhält der Übergang von der Schule in die Berufsbildung, sowohl in Bezug auf Berufswahlprozesse in der Schule als auch auf die Anpassungsprozesse in der Berufsbildung. Am Schluss werden neue Entwicklungen zur Berufsvorbereitung in der Schule und Forschungsdesiderate formuliert.

Schlüsselwörter

Schule · Beruf · Transition · Berufsbildung · Berufswahl · Bildungsungleichheit · Person-Umwelt-Passung · Übergangssystem · Berufswahlunterricht

M. P. Neuenschwander (✉)
Zentrum Lernen und Sozialisation, Pädagogische Hochschule FHNW, Brugg, Schweiz
E-Mail: markus.neuenschwander@fhnw.ch

1 Einleitung

Der Übergang von der Schule in den Beruf erhielt in verschiedenen Disziplinen (Erziehungswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Ökonomie) in den letzten 40 Jahren international höhere Aufmerksamkeit. Ausgehend von der Idee des lebenslangen Lernens sind Wissen und Kompetenzen, welche die Schülerinnen und Schüler in der Schule erwerben, sowie Bildungsabschlüsse Voraussetzungen für einen erfolgreichen Einstieg in die Berufsbildung, Weiterbildung und die berufliche Laufbahn. Die schulische Bildung ist eine Voraussetzung für die berufliche Laufbahn, die Integration in die Gesellschaft und die Teilhabe an politischen Entscheidungen in einer Demokratie. Der Übergang von der Schule in den Beruf ist daher für das Individuum ein zentrales Ereignis im Lebenslauf. Aus institutioneller Perspektive rückt die Grenze von Bildungssystem und Wirtschaftssystem, aus individueller Perspektive der Einfluss der schulischen Bildung auf die berufliche Laufbahn ins Zentrum. Im Fokus stehen die Fragen, wie sich die schulische Bildung auf den Beruf und die berufliche Laufbahn auswirkt bzw. wie (Weiter-)Bildung mit dem Beruf ineinandergreift. Entsprechend erhielt die Frage nach dem Nutzen der schulischen Bildung für die Berufstätigkeit auch in Bildungspolitik und Bildungsplanung verschiedener Länder Aufmerksamkeit.

In diesem Kapitel wird das komplexe Verhältnis von Schule und Beruf vor allem aus einer individuellen biografischen Perspektive bearbeitet: Wie vollziehen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf? Diese Perspektive erlaubt einen Vergleich der Kontexte Schule und Beruf und ermöglicht nachzuzeichnen, wie Jugendliche und junge Erwachsene den Wechsel dieser Kontexte durchlaufen. Es werden vor allem erziehungswissenschaftliche, psychologische und soziologische Konzepte sowie Studien mit quantitativen und qualitativen Methoden einbezogen. Dabei wird die institutionelle Struktur in der Schweiz, Deutschland und Österreich mit ihren jeweiligen Berufsbildungssystemen ins Zentrum gestellt, wobei Theorie und Forschung aus dem internationalen Kontext berücksichtigt werden. Im Folgenden werden ausgewählte theoretische Perspektiven, empirische Studien und neue Entwicklungen zu Verhältnis von Schule und Beruf bzw. dem Übergang von der Schule in den Beruf/die Berufsbildung zusammengefasst.

2 Theoretische Perspektiven

Das Verhältnis von Schule und Beruf wird zunächst aus einer funktionalen (Abschn. 2.1), danach aus einer strukturellen (Abschn. 2.2) und schließlich aus einer individuellen, transitorischen Perspektive (Abschn. 2.3) dargestellt. Mit dieser Strukturierung lassen sich wichtige einschlägige Theorien verorten.

2.1 Funktionen von Schule und Beruf

Grundsätzlich sind das Bildungssystem und das Wirtschaftssystem zwei getrennte Systeme mit unterschiedlichen Funktionen und Strukturen (Luhmann 1996). Fend (2006) beschrieb die Schule mit den Funktionen Qualifikation, Selektion, Integration und gesellschaftliche Kontrolle. Daraus folgt, dass die Schule Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern auslöst und Qualifikationen verteilt. Die Schülerinnen und Schüler erhalten in der Schule curriculares und institutionelles Wissen und Kompetenzen, die sie auf ein selbstständiges Leben in der Gesellschaft vorbereiten (Qualifikation). Zudem gruppiert die Schule die Schülerinnen und Schüler nach Leistungs- und anderen Kriterien (Selektion). Selektionsprozesse treten insbesondere vor Schulübergängen auf (zum Beispiel vor dem Übertritt in die gegliederte Sekundarstufe I und II). Aufgrund der Ergebnisse dieser Selektionsprozesse werden die Schülerinnen und Schüler unterschiedlichen Bildungskontexten zugewiesen (z. B. Sonderbeschulung, Schulniveaus der Sekundarstufe I, Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II) (Integration). Schließlich übt die Gesellschaft durch die Schule Kontrolle über die Schülerinnen und Schüler aus. Über Lehrpläne und Gesetze steuert sie das Aufwachsen der Kinder (Gesellschaftliche Kontrolle).

Kontroversen bestehen insbesondere zur Frage, ob die Schule primär systematisch-fachliches Wissen vermitteln soll oder aber ein Wissen, das die Jugendlichen nach Schulaustritt im Beruf anwenden können. So zeigte Neuenschwander (2003), dass Lehrpersonen eher Wissen, das an der Fächersystematik orientiert ist, vermitteln möchten, während die Schülerinnen und Schüler in der Schule auf ihr Leben nach Schulaustritt vorbereitet werden wollen. Die Forschung zum Wissenstransfer zeigt, dass das Wissen, das Schülerinnen und Schüler in der Schule erwerben, träge ist und nur eingeschränkt auf außerschulische Kontexte angewendet wird (Greeno 1998). Doch hängt die Wirksamkeit der Schule wesentlich davon ab, in welchem Umfang die Schülerinnen und Schüler das Wissen aus der Schule in anderen Kontexten, zum Beispiel im Beruf, anwenden können.

Berufe werden in Betrieben (Organisationen im Arbeitsmarkt) ausgeübt. Im Unterschied zur Schule haben die Betriebe im Sinne der Humankapitaltheorie (Becker 1962) die Funktion, im Markt zu überleben bzw. Gewinn zu erwirtschaften. Die Erwerbstätigen haben daher die Aufgabe, zur Produktivität des Betriebs beizutragen. Die Betriebe rekrutieren jene Mitarbeitenden, die im Arbeitsmarkt verfügbar sind und die den formulierten Berufsauftrag am ehesten erfüllen. Aus- und Weiterbildung von Erwerbstätigen ist im Interesse des Betriebs, wenn sie dessen Produktivität aufrechterhält oder erhöht (Buchmann et al. 1999). Die Berufe repräsentieren dagegen Ausbildungs- und Tätigkeitsmuster und erlauben die Gruppierung von Erwerbstätigen in Berufsorganisationen oder Berufsverbänden (Stichweh 1996). Insofern bilden Berufe Referenzsysteme für Berufstätige: Sie vermitteln Erwerbstätigen in Kombination mit beruflichen Funktionen in einem Betrieb Status, Identität und eine gesellschaftliche Position. Sie werden in Schulen und/oder Betrieben erlernt und in Betrieben ausgeübt; sie dienen der Existenzsicherung, weil mit der Berufsausübung in der Regel ein finanzieller Erwerb einhergeht. Berufe tragen zu Erhalt und Entwicklung unserer Gesellschaft bei.

Schule und Betrieb haben die gemeinsame Aufgabe, den Individuen ein Bildungs- und Arbeitsumfeld anzubieten, das zu deren Entwicklungsstufe passt (Eccles et al. 1993: stage-environment fit). Die Schule kann dafür Bildungsumwelten schaffen, denen die Schülerinnen und Schüler zugewiesen werden (Selektion). Die Betriebe bieten Arbeitsstellen mit Qualifikationsanforderungen an, für die passende Mitarbeitende eingestellt werden. Forschung zur Passung von individuellem Entwicklungsstand und schulischem bzw. beruflichem Angebot zeigt, dass Menschen in einem passenden schulischen bzw. beruflichen Umfeld optimal lernen, arbeiten und sich entwickeln (Eccles und Roeser 2009; Feij 1998).

2.2 Struktur und Selektion in Schule und Arbeitsmarkt

Die Bildungsorganisation wird von der Primarstufe/Grundschule zur Sekundarstufe I und II und zur Tertiärstufe schrittweise vertikal differenzierter, d. h. die Regelschule auf der Primarstufe wird integriert geführt, während sie in der Sekundarstufe I und II in Schulformen mit unterschiedlich hohen Anforderungen gegliedert wird. Die Sekundarstufe I in Deutschland, in Österreich und in den meisten Schweizer Kantonen wird in mehreren Schulniveaus geführt. Die Sekundarstufe II besteht neben dem Gymnasium aus weiteren schulischen und berufsbildenden Ausbildungsgängen. In den deutschsprachigen Ländern wichtig ist das vielfältige Ausbildungsangebot im Bereich der dualen Berufsbildung, in welcher Jugendliche in betrieblichen und schulischen Kontexten ausgebildet werden. Im Unterschied zum englischsprachigen Raum, wo auf tertiärem Niveau Universitäten und Colleges dominieren, gibt es im deutschsprachigen Raum neben Universitäten und pädagogischen Hochschulen ein ausgebautes berufsbildendes Angebot (Fachhochschulen, höhere Berufsbildung usw.) mit vielen Ausbildungs- und Studiengängen (SKBF 2018). Das Bildungssystem strukturiert die Bildungsverläufe und den Übergang in den Beruf vor, indem es die Laufbahnoptionen mit ihren Zulassungsvoraussetzungen und Zielen definiert (Übersicht in Blossfeld et al. 2011).

Eine Zwischenstellung zwischen dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem nimmt die Berufsbildung ein (Rauner 2017). Obwohl sich ihre Struktur zwischen den nationalen Bildungssystemen unterscheidet (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012; SKBF 2018), besteht ihre übergeordnete Funktion darin, Jugendliche durch spezifische Aus- und Weiterbildung für einen Beruf zu qualifizieren. Eine Kombination von schulischer Ausbildung und Tätigkeit in einem Betrieb ist insbesondere im dualen Berufsbildungssystem zu finden, das vor allem in der Deutschschweiz, in Deutschland und Österreich verbreitet ist (Hillmert 2001). In der dualen Berufsbildung erfolgt die Ausbildung sowohl in einem Ausbildungsbetrieb als auch in einer Schule. Zusätzlich werden bei manchen Berufsausbildungen sogenannte überbetriebliche Kurse geführt. Die Berufsbildung verfolgt damit den Zweck, den Übergang der Jugendlichen von der Schule in den Beruf zu unterstützen und eine praxisbezogene Ausbildung anzubieten.

In Konsequenz gliedert sich der Übergang von der Schule in den Beruf in zwei normative Schwellen (Mertens 1971): (1) Der Übergang von der allgemeinbildenden

Schule der Sekundarstufe I in die Berufsbildung und (2) der Übergang von der Berufsbildung in die Erwerbstätigkeit. Dieses traditionelle Zwei-Schwellenmodell wurde aber kritisiert, weil es die Vielfalt von Übergängen und Laufbahnpfaden, die in vielen nationalen Bildungssystemen zu beobachten sind, nicht abbildet. Zu beobachten sind beispielsweise ein ausgebautes Übergangssystem nach der Volksschule in Deutschland, Ausbildungsabbrüche, Berufs- und Betriebswechsel während und nach der Berufsbildung, Übergänge vom Gymnasium und von der Berufsbildung an die Fachhochschule und Universität, Wechsel der Erwerbstätigkeit und berufliche oder schulische Weiterbildungen nach der Berufsbildung usw. Der Übergang von der Schule in den Beruf, konzipiert als Beginn des beruflichen Lebenslaufs, zeigt also sehr vielfältige Verlaufsmuster (Mayer 2001).

2.2.1 Bildungsungleichheiten

Zahlreiche Studien belegen, dass bei gleichen schulischen Leistungen Jugendliche mit höherem sozioökonomischem Status (SES) oder ohne Migrationshintergrund eher ins Gymnasium als in die Berufsbildung oder in ein Brückenangebot bzw. in das Übergangssystem übertreten (Becker und Hecken 2009; Neuenschwander et al. 2018a). Der SES bezeichnet die Position auf einer gesellschaftlichen Statushierarchie auf der Basis der beruflichen Tätigkeit, welche mit Vermögen, Macht und familiären Ressourcen verbunden ist (Mueller und Parcel 1981). Migrationshintergrund bezeichnet die Zugehörigkeit zu einem Staat oder Kultur, der/die sich vom Aufenthaltsland unterscheidet, bzw. eine Familiensprache, die von der Sprache im Aufenthaltsland abweicht.

Der oben genannte Befund zeigt sich in verschiedenen Ländern mit einem ausgebauten Berufsbildungssystem. Allerdings erreichen Jugendliche mit höherem SES und ohne Migrationshintergrund in vielen Ländern auch ohne differenziertes Berufsbildungssystem einen höheren Ausbildungsabschluss (Iannelli und Smyth 2017; Parker et al. 2012).

Neben der sozialen Herkunft beeinflusst auch das Geschlecht der Jugendlichen die Chancen auf einen hohen Bildungsabschluss und den Eintritt in den Beruf. Studien zu den Bildungssituationen in der Schweiz und in Deutschland belegten in den letzten Jahren einen konstanten Trend, dass der Mädchenanteil ansteigt, je höher die Leistungsanforderungen eines Ausbildungstyps der Sekundarstufe I sind (Neuenschwander et al. 2012). Dennoch zeigen Analysen aus der Schweiz und aus Deutschland, dass weiblichen Jugendlichen, obwohl sie im Durchschnitt bessere Noten haben und häufiger in Ausbildungstypen mit höheren Leistungsanforderungen sind, die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung bisher schlechter gelang als männlichen Jugendlichen (Hupka 2003). Allerdings konstatierte Baethge (2014) für Deutschland, dass der Anteil männlicher Jugendlicher im Übergangssystem den von weiblichen Jugendlichen übertroffen hat. Frauen tendieren eher zu schulischen Ausbildungsgängen, während Männer eher in berufliche Ausbildungsgänge oder Zwischenlösungen übertreten. Diese Trends werden mit Geschlechterstereotypen erklärt, wonach der weibliche Stereotyp eher mit ruhigem, konzentriertem schulischem Lernen korrespondiert, wohingegen der männliche Stereotyp als Ernährer und Schaffer eher dem beruflichen Weg entspricht (Imdorf 2005).

Zusammenfassend gibt es replizierte Belege für bedeutsame soziale Ungleichheiten beim Übergang in die Sekundarstufe I, Sekundarstufe II und die Tertiärstufe sowie beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. An zahlreichen Scharnierstellen finden sich deutliche Abweichungen vom meritokratischen Prinzip, dass die Leistungsstärksten die anspruchsvollsten Ausbildungsabschlüsse erreichen und damit die besten Startpositionen für ihre beruflichen Laufbahnen erhalten. Trotz formaler Offenheit und Durchlässigkeit des Bildungssystems beim Übergang in den Beruf finden sich zahlreiche soziale Ungleichheiten (zum Beispiel Benachteiligungen von Kindern mit tieferem SES, Migrationshintergrund, männlichem Geschlecht beim Übergang in die Sekundarstufe I, in die Sekundarstufe II und Tertiärstufe).

2.2.2 Selektion in Schule und Arbeitsmarkt

Beim Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II überlagern sich schulische und betriebliche Selektionsverfahren: Während der Übertritt in die schulische Bildung (Gymnasium) nach schulischen Selektionskriterien staatlich gesteuert wird, werden Lernende in der dualen Berufsbildung vom Betrieb nach betrieblichen Kriterien (privatrechtlich) ausgewählt (Neuenschwander et al. 2012). Die schulische Selektion orientiert sich typischerweise an den Leistungen in definierten Fächern. Je nach Bildungssystem werden weitere Kriterien (Lern- und Arbeitsverhalten, Elternwunsch u. a.) beigezogen (Neuenschwander 2014; Neugebauer 2010). Im Unterschied dazu orientieren sich Lehrbetriebe bei der Auswahl von Lernenden nicht in erster Linie an schulischen Leistungen (i. S. von Leistungstests in Schulfächern, Aufnahmeprüfungen), sondern an Schulabschlüssen, an der Berufsmotivation, den Sozialkompetenzen und der persönlichen Eignung für den Beruf (Imdorf 2005). Manche Betriebe setzen standardisierte Testverfahren und Assessment für die Auswahl von Lernenden ein. Je nach Betrieb und Beruf unterscheidet sich die Relevanz der einzelnen Anstellungskriterien (Neuenschwander et al. 2012).

Betriebe rekrutieren die Lernenden aus dem Lehrstellenmarkt. Der Lehrstellenmarkt ist ein besonderer Arbeitsmarkt, da er durch staatliche Interventionen (z. B. Berufsvorbereitung in der Schule, Berufsberatung, hoher Druck auf Jugendliche nach einem berufsqualifizierenden Anschluss) und institutionelle Merkmale (z. B. Gleichzeitigkeit des Schulabschlusses bzw. Konzentration des Ausbildungsbeginns auf wenige Tage im Jahr) stärker reguliert wird als der Arbeitsmarkt. Zudem wird der Lehrstellenmarkt aufgrund der jährlich variierenden Anzahl an Schulabgängerinnen und -abgängern (Nachfrage) stärker beeinflusst als der Arbeitsmarkt. Die individuellen Chancen im Lehrstellenmarkt hängen wesentlich von Signalen ab (Bills 2003): Weil Arbeitgeber/innen die individuellen Kompetenzen nicht detailliert prüfen, gründen sie ihre Entscheidungen auf Zeichen und Signale (z. B. Schulabschluss, Beruf der Eltern, Geschlecht, Auftreten im Bewerbungsgespräch, Beobachtungen in Praktika/Schnupperlehren, u. a.).

Während das Bildungssystem in der Schweiz und in Deutschland mehrheitlich staatlich finanziert und durch Gesetze gesteuert wird, ist die staatliche Steuerung im liberalen Arbeitsmarkt gering. Im Unterschied zum staatlichen Bildungssystem sind Betriebe privatrechtlich organisiert. In diesem liberalen Markt bildeten sich über 20.000 Berufe (Schweizer Berufsnomenklatura 2018)¹ heraus. Die Betriebe wählen

ihre Mitarbeitenden nach eigenen Regeln aus. Personen, die sich auf eine Stelle bewerben, haben kein Anrecht auf eine Stelle bzw. sie haben bei einer Absage auf eine Stellenbewerbung kein Rekursrecht. Im Unterschied dazu haben Kinder und Jugendliche ein gesetzlich legitimes Anrecht auf schulische Bildung in der Volksschule.

Die Korrelation zwischen Schulabschluss und beruflichem Status ist hoch (Imdorf 2005). Menschen mit einem hohen Schulabschluss werden mit hoher Wahrscheinlichkeit im Laufe ihres Lebens einen hohen beruflichen Status erreichen, denn sie haben eher Zugang zu einer günstigen Ausgangsposition ihrer beruflichen Laufbahn (vgl. segmentierter Arbeitsmarkt für Arbeiter/innen und Akademiker/innen). Die Chancen auf eine berufliche Laufbahn hängen offenbar nicht nur von guten schulischen Leistungen ab, sondern auch von der berufsspezifischen Motivation und Sozialkompetenz (Häfeli und Schellenberg 2009; Thomas 2013). Im Lehrstellenmarkt haben Jugendliche daher bei hoher Motivation und Sozialkompetenz trotz mäßiger Schulleistungen gute Chancen auf eine Lehrstelle, insbesondere in kleineren und mittelgroßen Betrieben. Zudem hängt das Lebenseinkommen nicht nur vom Bildungsabschluss ab. Studien zeigen, dass das Lebenseinkommen von Menschen mit einem gymnasialen Abschluss nicht notwendigerweise höher ist als bei solchen mit einem berufsbildenden Abschluss (Pfister et al. 2017). In der Schweiz ist das Lebenseinkommen von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsbildung und Fachhochschule je nach Branche sogar höher als bei Personen mit einem gymnasialen und universitären Abschluss.

2.3 Klassische und neuere Transitions- und Berufswahltheorien

Aus der individuellen Perspektive beginnt die Transition (Übergang) von der Schule in den Beruf mit Berufswahlprozessen. Jugendliche haben vor Schulaustritt die Möglichkeit und die Aufgabe, einen Beruf zu wählen. In Ländern mit einer Berufsbildung erfolgt die Berufswahl biografisch früh. So beginnt in der Schweiz die Berufsbildung für rund zwei Drittel der Jugendlichen bereits im Alter von 16 bis 17 Jahren. In Deutschland beginnen junge Menschen durchschnittlich im Alter von 20 Jahren die Berufsbildung. Für Jugendliche ist die Berufswahl sehr anforderungsreich, weil sie sich intensiv mit ihrer Identität beschäftigen und mit wenigen beruflichen Erfahrungen aus Schnupperlehren und Berufswahlpraktika eine langfristig, biografisch relevante Entscheidung treffen müssen.

Transitionen sind Wechsel der Zugehörigkeit zu einem sozialen Kontext (Bronfenbrenner 1979). Es gibt einerseits synchrone Transitionen (Pendeln zwischen sozialen Kontexten, zum Beispiel zwischen Schule und Familie) und andererseits diachrone Transitionen (Abfolge der Zugehörigkeit von einem Kontext in einen anderen Kontext, z. B. Übergang von der Sekundarstufe I in die Berufsbildung).

¹<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/nomenclaturen/sbn2000.assetdetail.3962863.html>. Zugegriffen am 16.11.2018.

Mit dem Wechsel der Kontextzugehörigkeit erhalten Menschen neue Aufgaben oder Positionen, einen neuen Status und knüpfen neue Beziehungen. In Transitionen beginnen also neue Lebensabschnitte mit je spezifischen Zielen, Tätigkeiten und sozialen Beziehungen (Sackmann 2007). Darauf aufbauend wurden Transitionstheorien zur Strukturierung des Lebenslaufs konzipiert (Bernardi et al. 2018; Elder und Shanahan 2005).

Zahlreiche Lehrbücher thematisieren Berufswahl und berufliche Entwicklung im Lebenslauf (z. B. Läge und Hirschi 2008; Walsh et al. 2013). Bereits in den 1950er-Jahren wurden Theorien der Berufswahl von Super (1957, 1992) und Holland (1959) vorgelegt. Super (1992) ordnete die Berufswahl in eine lebenslange Theorie der beruflichen Entwicklung mit einer festen, altersspezifischen Phasenfolge ein. Mit dem sogenannten Torbogenmodell, das sowohl in vielen Studien als auch in der Praxis der Berufs- und Laufbahnberatung angewendet wird, schlug er überdies ein Konzept zur Erklärung der Berufswahl vor (Super 1992): Berufswahl resultiert aus einer Passung von individuellen Interessen und Fähigkeiten sowie Merkmalen der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes. Das Individuum sucht einen zum Selbstkonzept passenden Beruf. Holland (1997) konzipiert Berufswahl ebenfalls als Passung von Persönlichkeit und Umwelt. Er unterschied sechs Persönlichkeitstypen, das sog. RIASEC-Modell. Jedem Persönlichkeitstyp wurde ein entsprechender Umwelttyp zugeordnet. Diese beiden klassischen Modelle werden kontrovers diskutiert, da sie als statisch gelten und die vielen Wege und Optionen, die das Bildungs- und Beschäftigungssystem den Jugendlichen und jungen Erwachsenen eröffnen, nicht berücksichtigen.

Entscheidungstheoretische Zugänge auf der Basis der Rational Choice Theorie (z. B. Janis und Mann 1977) verstehen Berufswahl als ein punktuell Ereignis. Das heißt es wird nicht der Entscheidungsprozess beschrieben, sondern im Zentrum stehen die Entscheidungsdeterminanten. Diese statische Sicht widerspricht den Befunden aus einer Längsschnittstudie (Schellenberg et al. 2015) mit Jugendlichen, die sie im Alter von 17 Jahren erstmals befragt und bis ins Alter von 50 Jahren begleitet haben. Gemäß der Studie blieben zwar 50 %–80 % der beobachteten Personen im Untersuchungszeitraum im gleichen Berufsfeld, jedoch wechselte die Mehrheit innerhalb dieses Berufsfeldes den Beruf. Bei Männern waren die Berufswechsel häufiger als bei Frauen. Die Berufswechsel fanden im Alter bis 36 Jahren häufiger statt als zwischen 36 und 50 Jahren.

Neuere Ansätze konzipieren die Berufswahl und den Übergang von der Schule in den Beruf daher dynamischer. So beschrieb Gottfredson (2005), wie Geschlecht und soziale Herkunft soziale Stereotype schaffen, die Jugendliche dazu verleiten, berufliche Optionen schrittweise auszuschließen. Auch die sozial-kognitive Laufbahntheorie von Lent, Brown und Hackett (1994) bettet Laufbahnentscheidungen in das soziale und pädagogische Umfeld ein. Die Theorie postuliert, dass Jugendliche in Interaktion mit dem proximalen, sozialen Umfeld und aufgrund von individuellen Lernerfahrungen Selbstwirksamkeits- und Ergebnisüberzeugungen aufbauen, die zu Berufswünschen und beruflichen Zielen führen. Diese werden in Probehandlungen überprüft und führen zu einer (ersten) Berufswahl (Lent et al. 1994, 2018).

Eine kontextualistische Erklärung der Berufswahlprozesse und des Übergangs von der Schule in den Beruf lieferten Savickas et al. (2009). Sie fokussieren nicht primär die (erste) Berufswahl, sondern die Berufsorientierung im Lebenslauf (life designing process). Aufgrund des gesellschaftlichen und beruflichen Wandels wird die berufliche Orientierung im Lebenslauf nicht-linear konzipiert. Individuen konstruieren und gestalten schrittweise ihre berufliche Laufbahn. Die Autoren verschieben dabei den Blick von individuellen Fähigkeiten und Interessen (traits) zu sozialen Kontexten, welche die Planung der beruflichen Laufbahn steuern (weiterführende Forschung: Cardoso et al. 2018; Di Fabio 2016; Schreiber et al. 2018).

Mit der Betonung der sozialen Kontexte erhielten erziehungswissenschaftliche Perspektiven in der Berufswahlforschung höhere Aufmerksamkeit. Die Berufswahl wird als Entwicklungsaufgabe von Jugendlichen verstanden, deren Bewältigung von erwachsenen Bezugspersonen (insbesondere Eltern und Lehrpersonen) unterstützt wird (Havighurst 1972). Die Bedeutung der Aspirationen und Erziehungsziele von Eltern und Lehrpersonen im Berufswahlprozess der Jugendlichen wurde bisher wenig empirisch untersucht (Bryant et al. 2006; Kracke 2002). In Weiterführung zu Lent et al. (1994) kann angenommen werden, dass sowohl die Bildungserwartungen der Bezugspersonen (Neuenschwander et al. 2012) als auch die beruflichen Vorbilder der Jugendlichen (in fast 40 % der Fälle gelten die eigenen Eltern als Vorbild) (Neuenschwander et al. 2018b) die Berufswahl wesentlich beeinflussen. Die Schule beeinflusst durch die Vermittlung von Werten, fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie von spezifischen berufswahlbezogenen Kompetenzen die Berufswahl sowie die Chancen im Arbeitsmarkt (Abschn. 4). Schließlich gibt es wichtige institutionelle Einflüsse der Berufsbildung: Die Berufsbildung definiert das Selektionsverfahren bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, vor allem die Art und Anforderungen der Ausbildungsgänge (Angebotsseite). Nach dem Übergang steuert sie die Anpassungsprozesse der Jugendlichen an den Arbeitsplatz bzw. den Beruf.

3 Erfolgreiche Transition in die Berufsbildung

Wie kann der Erfolg eines Übergangs definiert werden? Die o. g. Forschungstraditionen begründen verschiedene Normen, um diesen Erfolg zu bewerten:

- Bildungssoziologische Theorien wie zum Beispiel die rational choice Theorie (Becker und Hecken 2009) postulieren die Norm, dass ein Übergang umso erfolgreicher ist, je höher der Status des von den Jugendlichen gewählten Berufes ausfällt (Sackmann 2007).
- In ökonomischen Theorien wird die Norm vertreten, dass der Übergang in den Beruf erfolgreich ist, wenn die jungen Menschen nach Ausbildungsabschluss finanziell unabhängig und nicht arbeitslos sind (Solga 2002). Zudem werden gelegentlich auch inhaltliche Normen (Berufsfelder, Branchen) vorgeschlagen: Ein Übergang ist erfolgreich, wenn Jugendliche in ein Berufsfeld mit Arbeitskräftemangel eintreten (Fugate et al. 2004).

- Manche entwicklungspsychologischen Theorien des Übergangs postulieren die Normen, dass die Berufswahl erfolgreich ist, wenn die Jugendlichen ihren Berufswunsch realisieren, ein hohes Selbstkonzept aufbauen und mit dem Beruf zufrieden sind (z. B. Benner und John 2011).
- Verschiedene Berufswahltheorien fordern das Konzept der Passung von Person und Beruf als Erfolgskriterium (z. B. Holland 1997): Der Übertritt in den Beruf ist erfolgreich, wenn zwischen Person und Beruf eine Passung entsteht (Neuenschwander 2017a). Passung wird dabei dynamisch konzipiert und muss einerseits vom Ausbildungsbetrieb, andererseits vom Individuum aufgrund der stetigen Dynamik immer wieder neu erarbeitet werden (Eccles et al. 1993). Aus der Perspektive des Individuums ist Passung eine Intelligenzleistung im Sinne von Piaget (1947), insofern sie den Austausch des Individuums mit seiner Umwelt sicherstellt. Aus der Perspektive des Ausbildungsbetriebs beschreibt die Passung eine Selektions- und Sozialisationsstrategie, so dass die Mitarbeitenden optimal zur Erreichung der Ziele des Betriebs beitragen.

Allerdings gibt es bis heute keinen Konsens, welche Normen gelten sollen. Die Vielfalt verschiedener Normen schafft Unsicherheit, welche Ziele in der Berufsberatung bzw. in pädagogischen Maßnahmen zur Unterstützung von Jugendlichen im Berufswahlprozess verfolgt werden sollen. Die folgenden empirischen Erkenntnisse zeigen Bedingungen, unter denen Jugendlichen der Übergang in die Berufsbildung gemessen an verschiedenen Normen gelingt.

3.1 Bedingungen eines erfolgreichen Übergangs in die Berufsbildung

Die Gründe für einen erfolgreichen Übergang in die Berufsbildung unterscheiden sich je nach Erfolgskriterium. Die Ungleichheitsforschung zeigte, dass der sozio-ökonomische Status, Migrationshintergrund und das Geschlecht die Entscheidung zwischen Gymnasium und Berufsbildung wesentlich erklären (Becker und Hecken 2009). Unabhängig davon sind schulische Leistungen sowie Leistungserwartungen von Lehrpersonen und Eltern in Deutsch und Mathematik in der Primarstufe für die Entscheidung Gymnasium vs. Berufsbildung prognostisch relevant (Neuenschwander et al. 2018a). Sie spielen aber keine Rolle in der Entscheidung, welches Berufsfeld ein/e Jugendliche/r wählt. Entscheidend sind vielmehr berufliche Interessen, die Berufe der Vorbilder (z. B. Eltern, Verwandte, Nachbar/innen) sowie berufspraktische außerschulische Erfahrungen in der Sekundarstufe I der Jugendlichen (Neuenschwander et al. 2018b). Studien verweisen zudem auf die hohe Bedeutung überfachlicher Kompetenzen, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten (Imdorf 2005). Insbesondere kleine und mittelgroße Betriebe gewichten bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und eine hohe Motivation der Lernenden stark (Neuenschwander et al. 2012). Zudem wird das Herstellen einer Passung von Person und Beruf umso wahrscheinlicher, je höher die Selbstwirk-

samkeitsüberzeugung von Jugendlichen ist und je intensiver sie sich mit der Berufswahl auseinandersetzen (Lent et al. 2018).

Seit einigen Jahren wird mit dem Konzept der Berufswahlreife/Berufswahlbereitschaft oder allgemeiner der Career Adaptability (Hirschi et al. 2015) die Voraussetzung von Jugendlichen diskutiert, eine Berufswahl zu treffen und in den Beruf überzutreten. Mit dem Begriff Berufswahlbereitschaft sind nicht biologische Reifungsprozesse gemeint, sondern personale und soziale Ressourcen, um Aufgaben beim Übergang in die Erwerbstätigkeit zu bewältigen, so dass Jugendliche eine hohe Passung zwischen der eigenen Person und dem Beruf herstellen können. Dafür wird auch der Begriff berufliche Orientierung verwendet. Diese Bereitschaft bzw. diese berufliche Orientierung ist nicht nur eine Voraussetzung für die erste Berufswahl beim Übertritt in die Berufsbildung, sondern auch für Berufsentscheidungen im Lebenslauf.

3.2 Anpassungsprozesse nach dem Übertritt von der Schule in die Berufsbildung

Der Übertritt von der Schule in den Beruf erfordert eine Reihe von Anpassungsleistungen von den jungen Erwachsenen (Feij 1998; Knoppick et al. 2017). Eine hohe Anpassung an die beruflichen und betrieblichen Anforderungen erhöht dabei die Wahrscheinlichkeit, die Berufsbildung erfolgreich abzuschließen und in die Erwerbstätigkeit oder Weiterbildung überzugehen (Übersicht in Fend et al. 2009). Diese Anpassungsleistungen wurden in der Forschung zu Schulübertritten (Eccles et al. 1993) und zu Stellenwechseln (Bauer et al. 2007; Kammeyer-Mueller und Wanberg 2003) bearbeitet. Junge Mitarbeitende müssen beim Übertritt in die duale Berufsbildung die Betriebskultur kennen lernen und sich mit den damit verbundenen Werten und Regeln auseinandersetzen. Die Anpassungsprozesse hängen von der Wahl des Berufs und des Betriebs ab (Nägele und Neuenchwander 2014). Betriebe können durch entsprechende Einführungsstrategien und individuelle Rückmeldungen die Anpassungsprozesse der Jugendlichen unterstützen (Saks et al. 2007). Insgesamt zeigen empirische Studien, dass die meisten Jugendlichen nach dem Übergang über eine hohe Passung zwischen Person und Beruf berichten (Neuenchwander und Gerber 2014). Allerdings ist die Quote der Ausbildungsabbrüche ebenfalls relevant (Deutschland: ca. 20 %, Jasper und Richter 2009, Schweiz: 24 %, ²Schmid et al. 2016).

Bisher kaum erforscht wurde der Transfer der Kompetenzen aus der Schule in die Berufsbildung. Es ist davon auszugehen, dass die Berufe je eigene Kompetenzanforderungen stellen (z. B. Nickolaus et al. 2016), die sich von den Kompetenzen, die in

²D: Berechnung aufgrund des Vergleichs der Anzahl an Lehrabbrecherinnen und -abbrechern mit der Anzahl der neu eingetretenen Jugendlichen in einem Stichjahr (querschnittliche Berechnung). CH: Berechnung aufgrund des Vergleichs der Anzahl an Jugendlichen, die in einem Stichjahr die Ausbildung beginnen, mit der Anzahl derjenigen Jugendlichen, die in den Folgejahren die Ausbildung abbrechen (längsschnittliche Berechnung).

der Schule vermittelt werden, unterscheiden. Insbesondere die Lern- und Anwendungskontexte unterscheiden sich zwischen Schule und Beruf. Entsprechend anforderungsreich ist der Wissenstransfer für die Jugendlichen. In Konsequenz erlauben die Kompetenzmessungen mit dem PISA-Leistungstest in Mathematik und Lesen nur eine mittelmäßige Vorhersage der Wahrscheinlichkeit, die Berufsbildung abzuschließen (Stalder et al. 2008).

3.3 Brückenangebote, Übergangssystem

Manchen Jugendlichen gelingt der Übergang von der Schule in die Berufsbildung nicht beim ersten Versuch und sie wählen ein Zwischenjahr. Seit 2006 werden Jugendliche in Deutschland, die sich nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule auf eine Berufs- oder schulische Ausbildung vorbereiten, zum Übergangssystem gezählt. Diese Jugendlichen versuchen, nachträglich einen Hauptschul- oder Realschulabschluss zu erreichen, so dass sich ihre Chancen verbessern, einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu erhalten. Gemäß deutscher Bildungsberichterstattung befinden sich rund 10–20 % der Jugendlichen im Übergangssystem, die Teilnahmequote nahm über die letzten 10 Jahre kontinuierlich ab (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). Weil in der Schweiz keine Schulabschlüsse auf Niveau Sekundarstufe I aufgrund einer Abschlussprüfung verteilt werden, gibt es das Übergangssystem in dieser Form nicht. Jugendliche ohne Ausbildungsplatz treffen in einjährigen Brückenangeboten – nach Babel und Lagana (2016) rund 12 % eines Jahrgangs – eine verspätete Berufswahl und suchen einen Ausbildungsplatz (Sacchi und Meyer 2016). Besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund versuchen, sich in Brückenangeboten in das Schweizer Bildungssystem zu integrieren.

Das deutsche Übergangssystem bzw. Schweizer Brückenangebote stellen in erster Linie ein Auffangbecken für jene Jugendlichen dar, die den Übergang von der Schule in den Beruf nicht sofort schaffen. Die Jugendlichen werden damit nicht ausbildungs- und arbeitslos, sie bleiben Teil des Bildungssystems und erhöhen ihre Chancen auf einen Ausbildungsabschluss auf Niveau Sekundarstufe II. Wegen der hohen Kosten werden das Übergangssystem bzw. das Brückenangebot aber kontrovers bewertet. Diese besonderen Auffangbecken sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz sind wichtig und werden weiterhin bestehen, wobei die Ziele und Inhalte stärker auf die abgebende Schule und die aufnehmende Berufsbildung abgestimmt werden sollen (Baethge 2014).

4 Verbindung von Schule und Berufsvorbereitung – Berufswahlunterricht

Das Verhältnis von Schule und Beruf kann im Rahmen der Organisation der Berufsvorbereitung in der Sekundarstufe I analysiert werden. Neben der Vermittlung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen hat die Schule den Auftrag,

Jugendliche im Berufswahlprozess und bei der Suche eines Ausbildungsplatzes zu unterstützen (siehe Schweizer Lehrplan 21). Die Vorbereitung der Jugendlichen auf die Berufsausbildung wurde bereits seit vielen Jahren im Schulfach Arbeitslehre diskutiert (Friese 2018). Zudem wurden spezifische, berufswahlvorbereitende, konkrete Hilfsmittel analysiert (didaktische Massnahmen: Neuenschwander und Schaffner 2011; die sog. Potenzialanalyse, Driesel-Lange und Kracke 2017; Betriebspraktika, z. B. Neuenschwander et al. 2018b). Studienergebnisse zu Schulorganisation und Klassenkonstellation zeigten, dass die Schulform die Chancen beim Übergang in die Berufsbildung beeinflusst (Seibert et al. 2009). Überdies nimmt mit steigendem Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund pro Schulklasse das Risiko zu, in das Übergangssystem bzw. in ein Brückenangebot einzutreten und keinen Ausbildungsplatz zu erhalten (Neuenschwander und Schaffner 2011).

Neben diesen strukturellen Merkmalen spielen Lehrpersonen eine wichtige Rolle: Studien zu subjektiven Theorien von Lehrpersonen zeigen, dass deren Laufbahnvorstellungen den Übergang der Schüler/innen in die Berufsbildung beeinflussen (Epp 2018). Günstig in der schulischen Berufsorientierung ist eine Coaching-Rolle, kombiniert mit individueller Beratung. Im Unterschied zum Fachunterricht steht bei einer effektiven Lehrerbegleitung von Jugendlichen im Berufswahlprozess nicht die Vermittlung von spezifischem Fachwissen im Vordergrund (Berufskunde), sondern die Auseinandersetzung mit konkreten beruflichen Optionen, die bei den Jugendlichen zu konkreten Handlungen führen müssen (Neuenschwander 2017b). Lehrpersonen geben den Schülerinnen und Schülern individuelle Rückmeldungen zu ihren Fähigkeiten, verweisen auf Informationsplattformen über die Berufsbildung und unterstützen die Suche nach und Bewerbung für Lehrstellen. Bei Bedarf vermitteln sie eine externe Berufsberatung. Die Berufsorientierung an Schulen der Sekundarstufe I wurde bisher selten evaluiert. Neuenschwander und Schaffner (2010) berichteten, dass Jugendliche insbesondere konkrete Hilfestellungen im Bewerbungsprozess, die individuelle Begleitung im Beratungsprozess sowie das Initiieren von ausserschulischen Tätigkeiten (Praktika/Schnupperlehren, Betriebsbesuche) als hilfreich beurteilen. Eine systematische Wirkungsanalyse der schulischen Unterstützung im Übergangsprozess unter Berücksichtigung der Mehrebenenstruktur der Schule (Schulform, Einzelschule, Klasse, Individuum) und der unterschiedlichen familiären Ressourcen in den deutschsprachigen Ländern steht noch aus.

Die curriculare Verankerung der Berufsvorbereitung in der Ausbildung auf der Sekundarstufe I ist aber bisher nicht systematisch vollzogen worden. Kontrovers wird insbesondere die Frage diskutiert, in welchem Verhältnis die Berufsvorbereitung als gesondertes Schulfach zu den einzelnen Fächern steht. Schließlich bleibt die Aufgabe zu klären, wie Lehrpersonen, Eltern und weitere Akteure der hohen Geschlechtstypik der Berufsbildung entgegenwirken können (Makarova und Herzog 2014; Faulstich-Wieland 2014). Die hohe Bedeutung der beruflichen Vorbilder (Neuenschwander et al. 2018b) legt nahe, Berufsleute in geschlechtsuntypischen Berufen attraktiv und für Jugendliche und ihre Eltern sichtbar zu präsentieren.

Ausbildungsverantwortliche können Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufen eine Ausbildungschance geben und sie während der Berufsausbildung vor Diskriminierung schützen (Rottermann 2017). Zudem ist die Aufgabe von Lehrpersonen gegenüber Jugendlichen mit fehlender oder geringer familiärer Unterstützung im Berufswahlprozess zu klären. Diese Jugendlichen sind bei der Berufswahl wesentlich benachteiligt bzw. überfordert und haben ein höheres Risiko, keine Ausbildung bzw. keinen Beruf zu finden (Seibert et al. 2009, vgl. Kap. 2.2).

5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Wirtschaft und Politik weisen dem Verhältnis von Schule und Beruf seit einigen Jahren höhere Bedeutung zu. Die Erforschung dieses Verhältnisses erlaubt es, grundlegende Aufgaben der Schule sowie die Wirksamkeit der Schule auf den beruflichen Lebenslauf der Jugendlichen zu bearbeiten. Die Ergebnisse zeigen, wie nachhaltig die Schülerinnen und Schüler auf die berufliche Tätigkeit und den Lebenslauf vorbereitet werden. Weil dieses Forschungsfeld aber vergleichsweise jung ist und komplexe, längsschnittlich angelegte Datensätze selten sind, besteht nach wie vor ein hoher Forschungsbedarf.

Ein Desiderat liegt in der Erarbeitung von erziehungswissenschaftlichen Theorien zum Übergang von der Schule in den Beruf. In solchen Theorien ist von einer Vielzahl von Übergangsmustern auszugehen. Der lineare Weg von der Schule über die Berufsbildung in die Erwerbstätigkeit hat an Bedeutung verloren. Umwege, Abbrüche sowie komplexe Wechselverhältnisse von schulischer Ausbildung und beruflicher Tätigkeit im Lebenslauf sind häufiger geworden. Die lineare Abfolge von Schule und Beruf wird ersetzt durch ein komplexes Ineinandergreifen von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit im Lebenslauf.

Ein weiteres Desiderat liegt in der Frage, unter welchen Bedingungen schulische Kompetenzen im beruflichen Kontext angewendet werden. Die Schule kann ihre Wirksamkeit erheblich steigern, wenn die erlernten Kompetenzen langfristig angewendet werden können bzw. wenn der Transfer der schulischen Kompetenzen in den beruflichen Kontext gelingt. Aufgrund der Situiertheit des Wissens in der Lernsituation (Greeno 1998) ist dieser Transfer jedoch anforderungsreich. Damit hängt die Frage nach der Bedeutung der Kompetenzen in den einzelnen Schulfächern für die Berufsausübung zusammen, die sich je nach Beruf erheblich unterscheidet.

Zukünftige Forschung sollte die theoretischen Grundlagen des Übergangs von der Schule in den Beruf aufarbeiten und multiperspektivisch, multikriterial und längsschnittlich die Herausforderungen und Bedingungen von Übergängen empirisch quantitativ modellieren und qualitativ rekonstruieren. Von hohem Interesse sind überdies Interventionsstudien, in welchen konkrete Maßnahmen für Jugendliche durchgeführt und deren Wirkung z. B. anhand einer Vorher-Nachher-Messung mit einer Kontrollgruppe analysiert werden. Damit wird systematisches Wissen generiert, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu verstehen und zu gestalten.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2012). *Bildung in Deutschland 2012*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2020). *Bildung in Deutschland 2020*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Babel, J., & Lagana, F. (2016). *Der Übergang am Ende der obligatorischen Schule*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Baethge, M. (2014). Der vergessene Bildungsraum: Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung und Arbeitsmarkt. *Unterrichtswissenschaft*, 42(3), 224–243.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital. A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Becker, R., & Hecken, A. E. (2009). Higher education or vocational training? Empirical test of the relational action model of educational choices suggested by Breen and Goldthorpe and Esser. *Acta Sociologica*, 52(1), 25–45.
- Benner, I., & John, A. (2011). Zufriedenheit mit der Berufswahl. Die Sicht der Auszubildenden. *BWP@, Spezial*, 5, 1–13.
- Bernardi, L., Huinink, J., & Settersten, R. A. (2018). The life course cube: A tool for studying lives. *Advances in Life Course Research*. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.11.004>.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441–469.
- Blossfeld, H. P., Rossbach, H.-G., & Maurice, J. v. (Hrsg.). (2011). *Education as a lifelong process*. Wiesbaden: VS.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development. Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 149–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.004>.
- Buchmann, M., König, M., Hong Li, J., & Sacchi, S. (1999). *Weiterbildung und Beschäftigungschancen*. Chur: Rüegger.
- Cardoso, P., Nunes Janeiro, I., & Duarte, M. E. (2018). Life design counseling group intervention with portuguese adolescents: A process and outcome study. *Journal of Career Development*, 45(2), 183–196. <https://doi.org/10.1177/0894845316687668>.
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 35–48. <https://doi.org/10.1002/cdq.12039>.
- Driesel-Lange, K., & Kracke, B. (2017). Potenzialanalysen als Instrumente der Förderung in der Berufs- und Studienorientierung. Besondere Herausforderungen der Begleitung von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung. In T. Brüggemann, K. Driesel-Lange & C. Weyer (Hrsg.), *Instrumente der Berufsorientierung* (S. 99–124). Münster: Waxmann.
- Eccles, J. S., & Roeser, R. W. (2009). Schools, academic motivation, and stage-environment fit. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Hrsg.), *Handbook of adolescent psychology* (3. Aufl., S. 404–434). Hoboken: Wiley.
- Eccles, J. S., Midgley, C., Wigfield, A., Buchanan, C. M., Reuman, D., Flanagan, C., & Mac Iver, D. (1993). Development during adolescence: The impact of stage-environment fit on young adolescents' experiences in schools and in families. *American Psychologist*, 48(2), 90–101.
- Elder, G. H., & Shanahan, M. (2005). The life course and human development. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Hrsg.), *Handbook of child psychology* (Bd. 1: Theoretical models of human development, S. 665–715). New York: Wiley.

- Epp, A. (2018). Subjektive Theorien von Lehrkräften über ungünstige Faktoren in der Bildungsbiografie von Schülerinnen und Schülern – Wie konstruieren Lehrkräfte den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 21, 973–990. <https://doi.org/10.1007/s11618-018-0814-2>.
- Faulstich-Wieland, H. (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht. *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien*, 20(1), 33–46.
- Feij, J. A. (1998). Work socialization of young people. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology* (Bd. 3: Personnel psychology, S. 207–256). Hove: Psychology Press.
- Fend, H. (2006). *Neue Theorie der Schule*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fend, H., Berger, F., & Grob, U. (Hrsg.). (2009). *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der Life-Studie*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Friese, M. (2018). Entwicklungen, Handlungsfelder und Zukunftsgestaltung. In M. Friese (Hrsg.), *Arbeitslehre und Berufsorientierung modernisieren. Analysen und Konzepte im Wandel von Arbeit, Beruf und Lebenswelt* (S. 21–49). Bielefeld: wbv.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (S. 71–100). Hoboken: Wiley.
- Greeno, J. G. (1998). The situativity of knowing, learning, and research. *American Psychologist*, 53(1), 5–26.
- Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Bern: EDK.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental task and education*. New York: McKay.
- Hillmert, S. (2001). *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Grossbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*. Wiesbaden: Westsdeutscher.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (3. Aufl.). Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Hupka, S. (2003). Ausbildungssituation und Verläufe: Übersicht. In BFS/TREE (Hrsg.), *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE* (S. 33–58). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Iannelli, C., & Smyth, E. (2017). Curriculum choices and school-to-work transitions among upper-secondary school-leavers in Scotland and Ireland. *Journal of Education and Work*, 30(7), 731–740. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1383093>.
- Indorf, C. (2005). *Schulqualifikation und Berufsfindung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
- Jasper, G., & Richter, U. A. (2009). *Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779–794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.779>.
- Knoppick, H., Dumont, H., Becker, M., Neumann, M., & Maaz, K. (2017). Der Übergang als kritisches Lebensereignis: Zur Rolle der Eltern für die Antizipation des Übergangs und das Wohlbefinden von Kindern auf der weiterführenden Schule. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 21(3), 487–510. <https://doi.org/10.1007/s11618-017-0782-y>.

- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25, 19–30. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0446>.
- Läge, D., & Hirschi, A. (Hrsg.). (2008). *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zürich: LIT.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
- Lent, R. W., Sheu, H. B., Miller, M. J., Cusick, M. E., Penn, L. T., & Truong, N. N. (2018). Predictors of science, technology, engineering, and mathematics choice options: A meta-analytic path analysis of the social-cognitive choice model by gender and race/ethnicity. *Journal of Counseling Psychology*, 65(1), 17–35. <https://doi.org/10.1037/cou0000243>.
- Luhmann, N. (1996). Das Erziehungssystem und die Systeme seiner Umwelt. In N. Luhmann & K. E. Schorr (Hrsg.), *Zwischen System und Umwelt* (S. 14–52). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Makarova, E., & Herzog, W. (2014). Geschlechtsuntypische Berufswahlen bei jungen Frauen: Muss das Vorbild weiblich sein? *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 34(1), 38–54. <https://doi.org/10.3262/ZSE1401038>.
- Mayer, K. U. (2001). Lebensverlauf. In B. Schäfers & W. Zapf (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschland* (S. 446–460). Opladen: Leske+Budrich.
- Mertens, D. (1971). *Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Mueller, C. W., & Parcel, T. L. (1981). Measures of socioeconomic status: Alternatives and recommendations. *Child Development*, 52(1), 13–30. <https://doi.org/10.2307/1129211>.
- Nägele, C., & Neuenchwander, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 385–393. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.011>.
- Neuenchwander, M. P. (2003). Bildungserwartungen und Identitätsstatus. Längsschnittergebnisse zur Abstimmung von schulischen Erwartungen zwischen Jugendlichen und Lehrpersonen. In H. Reinders & E. Wild (Hrsg.), *Jugendzeit – time out? Die Ausgestaltung des Jugendalters als Moratorium* (S. 219–234). Opladen: Leske & Budrich.
- Neuenchwander, M. P. (2014). Selektionsentscheidungen beim Übergang in die Sekundarstufe I und in den Arbeitsmarkt im Vergleich. In M. P. Neuenchwander (Hrsg.), *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt* (S. 63–98). Zürich: Rüegger.
- Neuenchwander, M. P. (2017a). Schultransitionen – Ein Arbeitsmodell. In M. P. Neuenchwander & C. Nägele (Hrsg.), *Bildungsverläufe von der Einschulung bis in den ersten Arbeitsmarkt* (S. 3–20). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Neuenchwander, M. P. (2017b). Was hilft bei der Berufswahl? Forschungsergebnisse zur schulischen Unterstützung von Jugendlichen. *Schulmagazin 7–9*, 85(4), 11–14.
- Neuenchwander, M. P., & Gerber, M. (2014). Schulische Vorbereitung auf die berufliche Sozialisation im Lehrbetrieb. *Unterrichtswissenschaft*, 42(3), 244–260.
- Neuenchwander, M. P., & Schaffner, N. (2010). *Berufsorientierung an Schulen (Schlussbericht)*. Solothurn: PH FHNW.
- Neuenchwander, M. P., & Schaffner, N. (2011). Individuelle und schulische Risikofaktoren und protektive Faktoren im Berufsorientierungsprozess. *Deutsche Schule*, 103(4), 326–340.
- Neuenchwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS.
- Neuenchwander, M. P., Fräulin, J., Schumann, S., & Jüttler, A. (2018a). Gymnasium oder Berufsausbildung? Zur Vorhersage der Bildungsentscheidung in der Sekundarstufe II durch Schülerleistungen sowie Leistungserwartungen von Lehrpersonen und Eltern in der Primarschulzeit. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 38(4), 364–382.
- Neuenchwander, M. P., Hofmann, J., Jüttler, A., & Schumann, S. (2018b). Professional desires and career decisions: Effects of professional interests, role models, and internship in lower secondary school. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 5(3), 226–243. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.5.3.5>.

- Neugebauer, M. (2010). Bildungsungleichheit und Grundschulempfehlung beim Übergang auf das Gymnasium: Eine Dekomposition primärer und sekundärer Herkunftseffekte. *Zeitschrift für Soziologie*, 39(3), 202–214.
- Nickolaus, R., Behrendt, S., & Abele, S. (2016). Kompetenzstrukturen bei KFZ-Mechatronikern und die Erklärungskraft des fachsystematischen IKFZ-Wissens für berufsfachliche Kompetenzen. *Unterrichtswissenschaft*, 44(2), 114–130.
- Parker, P. D., Schoon, I., Tsai, Y.-M., Nagy, G., Trautwein, U., & Eccles, J. S. (2012). Achievement, agency, gender, and socioeconomic background as predictors of postschool choices: A multicontext study. *Developmental Psychology*, 48(6), 1629–1642. <https://doi.org/10.1037/a0029167>.
- Pfister, C., Tuor Sartore, S. N., & Backes-Gellner, U. (2017). The relative importance of type of education and subject area: Empirical evidence for educational decisions. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(1), 30–58. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2015-0019>.
- Piaget, J. (1947). *La psychologie de l'intelligence*. Paris: Colin.
- Rauner, F. (2017). *Grundlagen beruflicher Bildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Rottermann, B. (2017). *Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren*. Opladen: Budrich.
- Sacchi, S., & Meyer, T. (2016). Übergangslösungen beim Eintritt in die Schweizer Berufsbildung: Brückenschlag oder Sackgasse? *Swiss Journal of Sociology*, 42(1), 9–39.
- Sackmann, R. (2007). *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 413–446. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.12.004>.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Schellenberg, C., Schmaeh, N., Häfeli, K., & Hättich, A. (2015). Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), *Beruflichen Passagen im Lebenslauf* (S. 305–333). Wiesbaden: VS.
- Schmid, E., Neumann, J., & Kriesi, I. (2016). *Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg*. Neuchâtel: BFS.
- Schreiber, M., Gschwend, A., & Iller, M. S. (2018). The vocational id – Connecting life design counselling and personality systems interaction theory. *British Journal of Guidance & Counselling*. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1538495>.
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). (2018). *Bildungsbericht 2018*. Zürich/Aarau: GdZ.
- Seibert, H., Hupka-Brunner, S., & Imdorf, C. (2009). Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61(4), 595–620. <https://doi.org/10.1007/s11577-009-0084-3>.
- Solga, H. (2002). „Ausbildungslosigkeit“ als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54(3), 476–505.
- Stalder, B. E., Meyer, T., & Hupka-Brunner, S. (2008). Leistungsschwach -Bildungsarm? Ergebnisse der TREE-Studie zu den PISA-Kompetenzen als Prädiktoren für Bildungschancen in der Sekundarstufe II. *Die Deutsche Schule*, 100(4), 436–448.
- Stichweh, R. (1996). Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 49–69). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.

-
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Hrsg.), *Career development: Theory and practice* (S. 35–64). Springfield: Thomas.
- Thomas, M. (2013). *Mehrfachausbildungen: Wer sie macht und was sie bringen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Walsh, W. B., Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (Hrsg.). (2013). *Handbook of vocational psychology* (4. Aufl.). New York: Routledge.