

A photograph of two men shaking hands in a warehouse. The man on the left is wearing a white hard hat and a blue work jacket with orange reflective stripes. The man on the right is wearing a white hard hat, glasses, a dark blue button-down shirt, and khaki pants, and is holding a silver tablet. They are standing in front of tall industrial shelving units filled with cardboard boxes. The background is slightly blurred, emphasizing the two men in the foreground.

Bessere Perspektiven bei Jobwechseln

Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Juni 2023

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Roman Wink

Senior Project Manager Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

Autor:innen

Tobias Ortmann

Dr. Timm Bönke

Dr. Dominik Hügler

Luisa Hammer

Datenmitarbeit

Johannes Müller, &effect data solutions GmbH

Redaktion

Dr. Thomas Orthmann

Zitationshinweis

Ortmann, T., Bönke, T., Hügler, D., Hammer, L. (2023). Bessere Perspektiven bei Jobwechseln.

Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

Layout

Markus Diekmann

Bildnachweis

© StratfordProductions - stock.adobe.com (Seite 1)

[DOI 10.11586/2023030](https://doi.org/10.11586/2023030)

ID_1767

Bessere Perspektiven bei Jobwechseln

Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge

Über die Autor:innen

Tobias Ortmann ist Project Manager im Projekt „Beschäftigung im Wandel“ der Bertelsmann Stiftung. Er beschäftigt sich vor allem mit Themen der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitsmarktforschung.

Dr. Timm Bönke ist Co-Leiter des Konjunkturteams am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Zuvor war er Juniorprofessor an der Freien Universität Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarktökonomik und Finanzpolitik. Darüber hinaus ist Timm Bönke als wissenschaftlicher Berater tätig, unter anderem für die Weltbank.

Dr. Dominik Hügle ist assoziierter Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte sind die Bildungs- und die Arbeitsmarktökonomik. Er interessiert sich dabei insbesondere für die Analyse von Bildungsentscheidungen, die Schätzung von Bildungsrenditen und die Verteilungswirkung von Bildungsfinanzierung.

Luisa Hammer ist Doktorandin der Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin. Sie arbeitet dort zudem als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Empirische Wirtschaftsforschung und Gender. Ihre Forschungsinteressen liegen in der Arbeitsmarktforschung, insbesondere der Migrations- und Genderökonomik.

1. Einleitung

Beschäftigung von morgen braucht qualifizierte Menschen, deren Kompetenzen zu neuen Anforderungen und neuen Formen der Arbeitswelt passen. Doch schon heute besteht vielfach eine Lücke zwischen dem, was Arbeitnehmer:innen mitbringen und Arbeitgeber:innen benötigen. Jobsuche und Stellenbesetzungen erfolgen in vielen Bereichen weder kompetenz- noch bedarfsorientiert. Man nimmt, was man kriegt – und das auf beiden Seiten. Ein solches Vorgehen ist jedoch weder produktiv noch fördert es die beruflichen Perspektiven der Menschen.

Es geht also um ausreichend Beschäftigte für Unternehmen, denen es an Fachkräften fehlt. Und es geht um ausreichend Beschäftigung für Arbeitskräfte, die zwar potenziell zur Verfügung stehen, im Zweifel aber nicht passend qualifiziert sind. Damit sich Stellen kompetenz- und bedarfsorientierter besetzen lassen, braucht es flexible Formen der Arbeitsmobilität und Weiterbildung. Es braucht aber auch Instrumente, die passgenaue Übergänge von einem Beruf in einen anderen ermöglichen. So lässt sich an vorhandenen Kompetenzen anknüpfen und erhöhen sich in Folge die Chancen für einen erfolgreichen Berufswechsel.

Flexible Qualifizierung und Jobwechsel sind auch die Antwort auf einen Arbeitsmarkt, der sich in den nächsten Jahren so stark wandeln wird, wie noch nie. Den größten Einfluss haben langfristige Entwicklungen wie die soziale, ökologische, digitale und demografische Transformation. Darüber hinaus führen veränderte politische Strukturen und Machtverhältnisse auf globaler Ebene zu neuen ökonomischen Verflechtungen. All das passiert gleichzeitig, nimmt in wenigen Jahren dramatisch an Fahrt auf und wirkt sich in seiner Summe massiv auf Politik, Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft aus.

Schon jetzt vermittelt uns die Digitalisierung einen Eindruck davon, wie schnell und umfassend Megatrends unsere Arbeit verändern (z. B. Zink und Bosse 2019). In einer Arbeitswelt 4.0 sorgen digitale Technologien und neue Möglichkeiten der Kommunikation für veränderte Produktionsprozesse und Dienstleistungen. Nicht nur einzelne Tätigkeiten ändern sich, sondern gleich ganze

Berufe und Branchen. Wie sehr es die Unternehmen und Beschäftigten im Einzelnen trifft, ist kaum abzusehen. In jedem Fall aber gibt es Digitalisierungsgewinner und Digitalisierungsverlierer.

Nicht abzuschätzen ist auch die Frage, inwieweit neue Technologien die Menschen in ihrer Arbeit unterstützen oder überflüssig machen (Windelband und Spötl 2012; Ittermann und Niehaus 2018). Flächendeckende und branchenübergreifende Automatisierungen hätten einen dramatischen Beschäftigungsrückgang zur Folge (Frey und Osborne 2017). Die meisten Berufsbilder werden zwar als solche bestehen bleiben, wandeln sich aber zumindest inhaltlich (Bonin et al. 2015). Viele Berufe ändern sich schon durch einzelne Technologien. Studien nach soll z. B. das KI-basierte Dialogsystem „ChatGPT“ die Tätigkeit von 80 Prozent der Arbeitskräfte auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt beeinflussen (Eloundou et al. 2023). Zugleich werden künftig bestimmte Jobs deutlich stärker nachgefragt, während andere wegfallen. Welche Berufe und Tätigkeiten es trifft, ist nicht zwingend eine Frage des Anforderungsniveaus. So erweisen sich auch solche Beschäftigungssegmente als stabil, die von einfacher Routinearbeit geprägt sind (Ittermann und Virgillito 2019).

Flexibler auf Arbeitsmarktveränderungen reagieren

Die Vielzahl der Einflüsse und möglichen Entwicklungen erschwert es, genaue Prognosen zu erstellen. Doch genau diese Vielzahl – bzw. die Vielfalt möglicher Szenarien – verlangt es, dass sich Unternehmen und Beschäftigte flexibel auf veränderte Berufs- und Arbeitsmarktbedingungen einstellen. Wo neue Berufe entstehen und ganz Geschäftsfelder sich wandeln, benötigen Unternehmen passend qualifizierte Arbeitskräfte. Wo sich Arbeitsanforderungen und -bedingungen ändern, ist jede/r Einzelne dafür verantwortlich, die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die Menschen müssen sich über ihr gesamtes Erwerbsleben an veränderte Bedingungen anpassen – ob an der angestammten Arbeitsstelle oder nach einem Berufswechsel in anderen

Berufen und Branchen (Naegele 2017). Beides gelingt nur, wenn sie sich qualifizieren und ihre Kompetenzen erweitern.

Bereits heute herrscht auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein akuter Qualifizierungsbedarf. Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnet immer mehr Regionen und Berufsfelder, in denen es an Fachkräften fehlt. Verantwortlich dafür ist u. a. die Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Hier wurden in den letzten Jahren weniger Ausbildungsverträge geschlossen und blieben immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022). Das demografisch bedingte Ausscheiden der Boomer-Generation aus dem Erwerbsleben wird die Fachkräftelücke noch vergrößern. Ein Teil des Bedarfes ließe sich durch die stärkere Zuwanderung von Arbeitskräften decken. Aber eben nur ein Teil. Mit Blick auf das benötigte Fachkräftepotenzial darf eine Deckung durch Arbeitsmigration als herausfordernd betrachtet werden (Geis-Thöne 2022). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) errechnete beispielsweise eine notwendige Erwerbsmigration von jährlich ca. 300.000 Personen. Dieser Entwicklung stehen allein schon die bürokratischen Hürden im Wege, die es bei der Visavergabe oder der Anerkennung beruflicher Abschlüsse gibt (Adunts et al. 2023).

Kompetenz- und bedarfsorientierte Berufswechsel

Angesichts der beschriebenen Situation sind Politik und Wirtschaft gefordert, das inländische Beschäftigungspotenzial stärker auszuschöpfen. Ein erfolgsversprechender Weg dahin führt über die stärkere berufliche Mobilität von Arbeitskräften und einen zugleich stärkeren Wettbewerb mit höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen (Fuest und Jäger 2023). Wer flexibel ist und sich auf Grundlage seiner Kompetenzen beruflich sowie geografisch neu orientieren will, kann dort hingehen, wo seine Fähigkeiten benötigt werden. Das erhöht nicht nur die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, sondern ermöglicht auch eine höhere Produktivität in Bereichen mit hohem Fachkräftebedarf.

Voraussetzung dafür ist der kompetenz- und bedarfsorientierte Wechsel in einen passenden Zielberuf. Je mehr Kenntnisse und Fähigkeiten Beschäftigte aus ihrem Ausgangsberuf mitbringen, desto leichter ist der Übergang und umso produktiver ist ihr Einsatz im neuen Beruf. Ist

der Zielberuf – besonders mit Blick auf die fachlichen Kompetenzen – dagegen weit vom Ausgangsberuf entfernt, sind die Chancen für einen erfolgreichen Wechsel gering. Vorhandene Kompetenzen blieben ungenutzt und das Kompetenzniveau im neuen Beruf wäre weiterhin niedrig. Für gelingende Übergänge mit Perspektive braucht es also einen Abgleich der Kompetenzen im Ausgangsberuf mit den Kompetenzen im Zielberuf.

Studienvorgehen

An genau diesem Punkt setzt die vorliegende Studie an. Wir vergleichen darin die Anforderungsprofile der Berufe für einen besseren Kompetenztransfer bei beruflichen Wechseln. Ziel ist die Entwicklung und Umsetzung eines belastbaren Maßes, über das sich Aussagen zum Arbeitsmarkterfolg von Berufswechseln treffen lassen.

Dafür geben wir zunächst einen Überblick darüber, wie Berufswechsel bisher erfasst wurden und warum daraus die Notwendigkeit resultiert, sie mit einem neuen Maß (dem Ähnlichkeitsmaß) zu erfassen. In der empirischen Analyse erörtern wir die methodischen und empirischen Grundlagen. Wir zeigen, welche Vorzüge das Ähnlichkeitsmaß gegenüber der Verwendung klassischer Systematiken und bestimmter Erhebungsmethoden (speziell der Befragung) hat, erläutern die Datengrundlage und die drei zentralen Kategorien des Ähnlichkeitsmaßes. Als Maß für die inhaltliche Nähe zweier Berufe geben die Kategorien Auskunft darüber, ob der Wechsel von einem Ausgangsberuf in einen *gleichartigen*, *verwandten* oder aber *vollständig neuen* Zielberuf erfolgt. Dafür messen wir den Anteil der gleichen bzw. neuen Kompetenzen zwischen Ausgangs- und Zielberuf.

Die auf diese Weise kategorisierten Berufswechsel betrachten wir im Ergebnisteil hinsichtlich ihrer Korrelation mit verschiedenen Faktoren wie Anforderungsniveaus der Tätigkeiten sowie Alter, Geschlecht, Ausbildungs- und Migrationshintergrund der Berufswechsler:innen. Wir schauen, welche beruflichen Aufstiegschancen und Abstiegsrisiken mit den Berufswechseln verbunden sind – sowohl mit Blick auf die Einkommen als auch auf die Anforderungsniveaus vor und nach einem Wechsel. Abschließend fassen wir zusammen, welche konkreten Einkommens- und Beschäftigungseffekte sich ergeben, wenn Ausgangs- und Zielberufe nahe miteinander verwandt sind oder in ihren Anforderungen weit auseinander liegen.

2. Forschungsstand

Das deutsche Berufsbildungssystem ist durch eine hohe Standardisierung (Vereinheitlichung von Bildungsstandards) und Stratifizierung (Differenzierung verschiedener Schulformen) geprägt. Beides erschwert die Mobilität zwischen Berufen auf dem Arbeitsmarkt (Allmendinger 1989). Dieser Effekt ist nicht nur nachteilig für die Unternehmen, sondern auch die Beschäftigten. Sie könnten von einem Berufswechsel besonders profitieren. Studien belegen, dass freiwillige Berufswechsel häufig mit einem höherem Einkommen und einer größeren Arbeitszufriedenheit einhergehen (Hall 2011; Nisic und Trübswetter 2012; Wolnik und Holtrup 2017). Finanzielle wie positionelle Auf- und Abstiege infolge eines Berufswechsels werden u. a. dadurch bestimmt, inwieweit sich Fähigkeiten und Kenntnisse aus einem Ausgangsberuf in einer neuen Beschäftigung nutzen lassen. Betrachtet man nur die Kompetenzprofile der Ausgangsberufe, sind die Befunde dazu uneindeutig. Erst durch einen Kompetenzabgleich, also die Frage nach den transferierbaren Kompetenzen zwischen einem konkreten Ausgangs- und Zielberuf, wird der (vor allem finanzielle) Vorteil von Übergängen in ähnliche Berufe deutlich (Shaw 1984; Hall 2011; Nawakitphaitoon und Ormiston 2015; Vicari 2018). Für den deutschen Arbeitsmarkt fehlt es allerdings an belastbaren Untersuchungen zur Ähnlichkeit von Berufen und ihrer Bedeutung für die berufliche Mobilität. Das gilt insbesondere für den Wechsel in eine neue Tätigkeit bzw. einen neuen Beruf.

Wechsel in neue Berufe nur schwer fassbar

Berufliche Auf- und Abstiege im erlernten oder bisher ausgeübten Beruf lassen sich durch bestimmte Variablen eindeutig bestimmen (z. B. durch das Einkommen, das Anforderungsniveau der Klassifikation

der Berufe (KldB)¹ oder eine subjektive Anforderungsbeschreibung aus Befragungen; siehe Giesecke und Heisig 2010; Dütsch et al. 2012; Hall 2011). Neue berufliche Tätigkeiten hingegen sind weniger eindeutig zu erfassen. Die Gründe dafür liegen in den unterschiedlichen Klassifikationen und Variablen, mit denen Berufswechsel grundsätzlich gemessen werden. Wissenschaftler:innen nutzen z. B. entweder die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) der Internationalen Arbeitsorganisationen oder die deutsche Klassifikation der Berufe (KldB), wobei sowohl Versionen als auch Hierarchieebenen der Klassifikationen variieren (Seibert 2007; Mayer et al. 2010; Nisic und Trübswetter 2012; Vicari 2018). Für alle Betrachtungen gilt: Je niedriger die Schwelle zum Berufswechsel angesetzt wird, desto größer ist das Ausmaß der gemessenen beruflichen Mobilität (Vicari 2020).

Um Ausgangs- und Zielberuf miteinander zu vergleichen, nutzen Wissenschaftler:innen aber auch selbstkonstruierte Maße (Matthes et al. 2008) oder befragen die Beschäftigten zu Art und Ausmaß eines Wechsels (Hall 2011). Im Ergebnis zeigt sich eine empirische Diskrepanz zwischen gemessenem und gefühltem Berufswechsel: In der Untersuchung von Hall (2011) gaben z. B. nur 58,5 Prozent der befragten Beschäftigten bei einem Wechsel der Berufsgruppe (KldB-3-Steller) an, in einen neuen Beruf gewechselt zu haben – obwohl der Übergang auf Grundlage der KldB einem klaren horizontalen Wechsel entsprach. Es zeigt sich, dass aus den Berufssystematiken vollständige Berufswechsel abgeleitet werden, die von den Beschäftigten eher als Übergang in ähnliche Tätigkeiten wahrgenommen werden. Kompetenzunterschiede zwischen neuem und altem Beruf werden dadurch zwangsläufig ignoriert. Auch die Auswirkungen eines möglichen Kompetenztransfers bleiben unbeachtet.

1 Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet in der vertikalen Dimension der KldB vier verschiedene Anforderungsniveaus. 1. *Helfer:innen- und Anlertätigkeiten*, die wenig komplex sind und meist keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss erfordern, 2. *fachlich ausgerichtete Tätigkeiten*, die in der Regel mit einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht werden, 3. *komplexe Spezialist:innen-Tätigkeiten*, die häufig eine Meister:innen- bzw. Techniker:innen-Ausbildung oder einen Bachelorabschluss voraussetzen, und 4. *hoch komplexe Tätigkeiten*, in der Regel ausgeübt von Personen mit Masterabschluss, Diplom o. Ä. (Bundesagentur für Arbeit 2011).

Hilfstätigkeiten bisher unterrepräsentiert

Die unterschiedlichen Ansätze zur Messung beruflicher Mobilität spiegeln die Unsicherheit darüber wider, wie sich ein Berufswechsel in den verwendeten Berufssystematiken ausdrückt. Das ist nachvollziehbar, dienen die genannten Klassifikationen doch der Systematisierung von Berufen und nicht der von Wechseln. Erschwerend kommt hinzu, dass in der Konstruktion der KldB-2010 nicht alle Anforderungsniveaus gleichermaßen berücksichtigt werden. Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten wurden aufgrund der geringen spezifischen Fachkenntnisse aus der Clusteranalyse ausgeschlossen und damit auch aus der Strukturbildung der Klassifikation (Bundesagentur für Arbeit 2011). In Folge werden derartige Tätigkeiten ungenauer klassifiziert und inhaltlich nicht präzise

erfasst. Genau diese mangelnde Zuordnung wird in den Studien zur beruflichen Mobilität reproduziert. Es verwundert also wenig, dass Helfer:innen- und Anlernpositionen in der wissenschaftlichen Betrachtung von Berufswechseln kaum eine Rolle spielen. Selbst Studien, die ein eigenes Maß der beruflichen Klassifikation nutzen oder auf der Selbsteinschätzung der Beschäftigten basieren, behandeln primär Fachkräftigkeiten.

Vor diesem Hintergrund scheint es notwendig, niedrige Anforderungsniveaus bei der Untersuchung von Berufswechseln zu berücksichtigen. Dafür braucht es jedoch ein neues Maß – ein Maß, das nicht auf den Strukturprinzipien bekannter Systematiken aufbaut, sondern das für jeden Berufswechsel individuell erfasst, wie ähnlich die in Ausgangs- und Zielberuf erforderlichen Kompetenzen sind.

3. Empirische Analyse

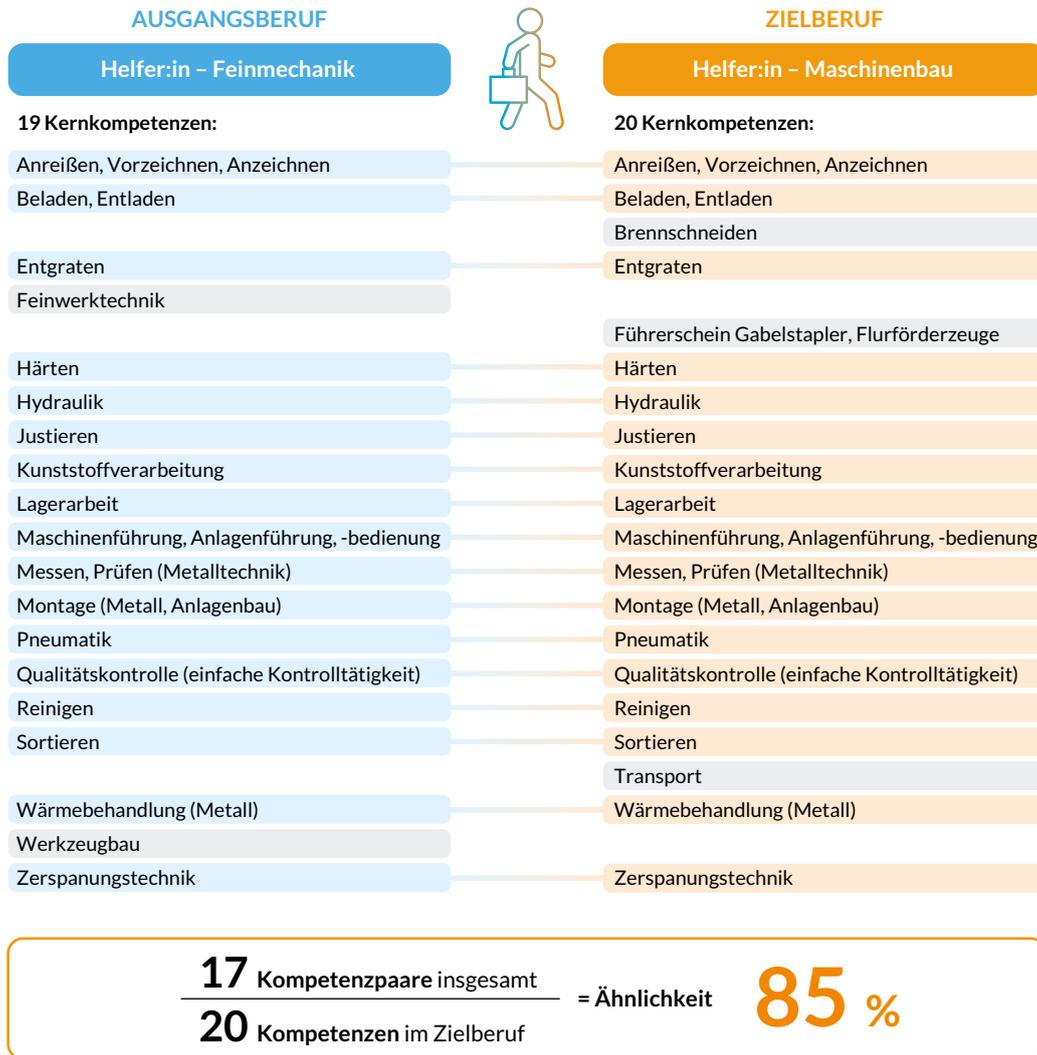
Ähnlichkeitsmaß/Methode

In der vorliegenden Studie basiert die Analyse von Berufswechseln auf einem Ähnlichkeitsmaß. Mit Hilfe des Maßes lässt sich der inhaltliche Umfang eines beruflichen Wechsels auf KldB-5-Steller-Ebene über alle Anforderungsniveaus hinweg quantifizieren. Grundlage der Analyse ist ein Abgleich der Tätigkeiten in einem Ausgangsberuf mit den Tätigkeiten in einem Zielberuf. Die Ausgangsbasis für den Kompetenzvergleich war das BERUFENET, ein regelmäßig aktualisiertes berufliches Informationsportal der Bundesagentur für Arbeit, das Auskunft zu über 3.000 Berufen in Deutschland gibt. Neben Zugangsvoraussetzungen und Kurzbeschreibungen informiert das BERUFENET über die in einem Beruf erforderlichen (Kern-)Kompetenzen, also die Fertigkeiten und Kenntnisse, die in ihrer Summe das spezifische Anforderungsprofil eines

Jobs ergeben. Vergleicht man die Anforderungsprofile zweier Berufe, zeigt sich, wie ähnlich die beiden Berufe in den erforderlichen Kompetenzen sind.

Um die Übertragbarkeit von Kompetenzen analysieren zu können, wurde die Anzahl der zwischen zwei Jobs identischen Kompetenzpaare addiert und durch die Anzahl der Kompetenzen des Zielberufs geteilt. Der daraus resultierende Prozentwert gibt als Ähnlichkeitsmaß den Anteil von Kompetenzen im Zielberuf an, die schon im Ausgangsberuf gefordert wurden. Die Differenz zu 1 entspricht dabei dem Anteil an Kompetenzen, die im Zielberuf für die Beschäftigten neu sind. Je höher der Ähnlichkeitswert, desto mehr Kompetenzen lassen sich vom alten in den neuen Beruf „mitnehmen“ und desto weniger Kompetenzen müssen die Beschäftigten für den Zielberuf erst noch erwerben (Beispiel siehe Abbildung 1).

ABBILDUNG 1 Kompetenztransfer von einem alten in einen neuen Beruf



Quelle: BERUFENET (Bundesagentur für Arbeit)

| BertelsmannStiftung

Besonderheiten des Ähnlichkeitsmaßes

Mit Hilfe des Ähnlichkeitsmaßes lässt sich die inhaltliche Distanz jedes Berufswechsels auf KldB-5-Steller-Ebene bestimmen. Das ermöglicht präzise Aussagen zu Jobwechseln, ohne auf die Aggregationsebenen von Berufssystematiken angewiesen zu sein. Zudem wird berufliche Mobilität nicht mehr in der Form pauschalisiert, dass alle Berufswechsel inhaltlich gleichgesetzt werden. Der Kompetenzvergleich mit Hilfe des Ähnlichkeitsmaßes unterscheidet sich auch von Vergleichen, die auf der Selbstauskunft von Beschäftigten basieren wie z. B. die BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (z. B. Hall 2011).

So basiert der vorliegende Ansatz auf etwa 8.000 berufsspezifischen Kompetenzen, die durch Expert:innen u. a. aus Ausbildungsverordnungen und Stellenausschreibungen ermittelt und zugeordnet wurden. Die Berufsinformationen ergeben sich somit nicht aus den subjektiv geprägten Antworten von Befragungen. Deren Qualität dürfte stark schwanken und damit auch ihre Repräsentativität (Dengler et al. 2014).

Die vorliegende Studie knüpft inhaltlich zwar auch an Umfragestudien wie der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung an (Hall 2011), den methodischen Hintergrund bilden jedoch Studien zum Kompetenz-

transfer auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt. Diese nutzen ebenfalls Informationen aus beruflichen Datenbanken (Nawakitphaitoon 2014; Nawakitphaitoon und Ormiston 2015). Berufswechsel auf dem deutschen Arbeitsmarkt werden durch das Ähnlichkeitsmaß künftig inhaltlich greifbarer. Entwicklungen und Dynamiken von Berufswechseln lassen sich besser verstehen. Gezielte Kompetenzvergleiche zwischen Ausgangs- und Zielberufen ermöglichen es zudem, berufliche Übergänge kompetenz- und bedarfsorientierter zu gestalten.

Datengrundlage

Für die Analyse der Berufswechsel greifen wir auf Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zurück. Das NEPS (NEPS-Netzwerk, 2022; Bachbauer und Wolf, 2022) ist eine Längsschnittbefragung zu Bildungs- und Erwerbsverläufen, Bildungsentscheidungen sowie weiteren biographischen und soziodemographischen Merkmalen. Es umfasst verschiedene Startkohorten, von denen wir die sogenannte Erwachsenenkohorte (Starting Cohort 6, SC6) nutzen.² Die Erwachsenenkohorte dokumentiert die Bildungs- und Erwerbsläufe von 17.140 Personen, die zwischen 1944 und 1986 geboren wurden. Anhand der in den Daten enthaltenen detaillierten berufsspezifischen Informationen können wir im ersten Teil der empirischen Analyse die Muster von knapp 38.000 im Datensatz beobachteten Berufswechsel nachzeichnen.

Für den zweiten Teil der empirischen Analyse nutzen wir zusätzlich die Verknüpfung der NEPS-Daten mit den administrativen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die administrativen Daten wiederum sind eine Stichprobe aus den integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB. Dabei handelt es sich um die zusammengefassten Einträge aus der Beschäftigten-Historik, der Leistungsempfänger-Historik, der Leistungs-Historik Grundsicherung, der Arbeitssuchenden-Historik sowie der Maßnahmenteilnahme-Historiken. Für 12.621 Personen der Erwachsenenkohorte existiert diese Verknüpfung mit den ad-

ministrativen Daten. Der Beobachtungszeitraum reicht von 1975 bis 2019. Der große Vorteil der zusätzlichen Nutzung der IAB-Daten besteht darin, dass dadurch auch die individuellen Erwerbseinkommen erfasst werden. Sie stehen im Zentrum unserer Analyse. Im NEPS werden sie erst seit 2009 abgefragt (und sind damit auch nicht administrativ dokumentiert).

Anhand der im BERUFENET aufgeführten Kompetenzen berechnen wir für jede Berufskombination auf KldB-5-Steller-Basis den Ähnlichkeitswert. Diese Werte werden dann den im NEPS tatsächlich beobachteten Berufswechseln zugewiesen.³

Klassifikation der Berufe und Berufswechselgruppen

Um die inhaltliche Distanz (also die Unterschiede in den Kompetenzprofilen) zwischen zwei Berufen besser beschreiben zu können, wurden die Berufswechsel anhand des Ähnlichkeitswertes in drei Gruppen eingeteilt. Berufswechsel mit einem Ähnlichkeitswert unter 10 Prozent werden als *vollständig* bezeichnet, mit einem Ähnlichkeitswert von 10 Prozent bis unter 30 Prozent als *verwandt* und ab 30 Prozent als *gleichartig*. Die Schwellenwerte sind das Ergebnis berufsfachlich-inhaltlicher Vergleiche. So erfolgen im gewichteten Datensatz 48,9 Prozent der Wechsel in einen *vollständig* neuen Beruf, 30,4 Prozent in einen *verwandten* und 20,7 Prozent in einen *gleichartigen* Beruf. Zunächst betrachten wir den empirischen Zusammenhang zwischen den KldB-Stellern und dem eingeführten Ähnlichkeitsmaß bzw. den Berufswechselgruppen.

Da die Klassifikation der Berufe (KldB) hierarchisch aufgebaut ist, lassen sich Wechsel auf der größten Ebene der 1-Steller (Berufsbereiche) mit denen auf kleinteiligeren Ebenen vergleichen, wobei der KldB-5-Steller (Berufsgattungen) die feinste Einteilung darstellt.

Abbildung 2 zeigt, wie sich die beobachteten Wechsel der verschiedenen KldB-Steller prozentual auf die

2 Wir nutzen die Versionen D-13-0-0 der Startkohorte 6.

3 Um repräsentative Aussagen über unsere Analyseergebnisse machen zu können, berechnen wir zusätzlich für jede Person im NEPS ein Gewicht. Hierzu nutzen wir die Populationsgrößen des Mikrozensus für die Merkmale Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildung, Alter und Region (Ost/West). Um repräsentative Ergebnisse zu erhalten, werden die Analysen auf Basis der genannten Merkmale gewichtet.

ABBILDUNG 2 Vergleich der Berufswechsel nach KldB-Steller und Ähnlichkeitsmaß

In Prozent

		gleichartig	verwandt	vollständig
Berufsbereiche	1-Steller-Wechsel	6,0	26,2	67,9
Berufshauptgruppen	2-Steller-Wechsel	9,0	30,7	60,4
Berufsgruppen	3-Steller-Wechsel	13,7	31,2	55,1
Berufsuntergruppen	4-Steller-Wechsel	18,6	30,8	50,7
Berufsgattungen	5-Steller-Wechsel	20,7	30,4	48,9

Quelle: Eigene Schätzungen basierend auf dem NEPS-SC6-ADIAB (2021). Wechsel auf Grundlage der KldB-Steller in Kombination mit Ähnlichkeitsmaß. | BertelsmannStiftung

Ähnlichkeitsgruppen aufteilen. Auffällig ist vor allem der deutliche Anstieg der Wechsel in *gleichartige* Berufe (von 6 Prozent auf ca. 21 Prozent), wenn man die einzelnen Klassen von den Berufsbereichen bis hinunter zu den Berufsgattungen miteinander vergleicht. Hier kommt zum Ausdruck, dass *ähnliche* Berufe innerhalb der KldB beieinander liegen. 3-, 4- und 5-Steller-Wechsel sind also im Schnitt ähnlicher als Wechsel allein an der ersten oder den ersten beiden Stellen. Es zeigt sich aber auch, dass selbst die Wechsel des Berufsbereichs (KldB-1-Steller) zu knapp 6 Prozent *gleichartig* sind und weitere 26 Prozent zumindest *verwandt*. 2- und 3-Steller-Wechsel – in der Forschung häufig als Berufswechsel definiert – weisen größere Anteile von Wechseln in *gleichartige* und *verwandte* Berufe auf. Daraus wird deutlich, dass eine Untersuchung von Jobwechseln anhand der KldB-Steller wichtige Informationen zur inhaltlichen Distanz zweier Berufe unbeachtet lässt, da Übergänge mit unterschiedlicher Distanz pauschal erfasst werden. In Folge werden auch Berufswechsel derselben Entfernung, aber mit verschiedenen Steller-Wechseln, unvollständig erfasst.

Folgendes Beispiel zeigt, dass das Heranziehen der KldB-Steller als Maß für die Verwandtschaft zweier Berufe zu paradoxen Ergebnissen führen kann: Definiert man beispielsweise eine Veränderung des KldB-2-Stellers als Berufswechsel, wird der Übergang von „Helfer/in – Feinmechanik, Werkzeugbau“ (KldB 24511) zu „Helfer/in – Maschinenbau, Betriebstechnik“ (25101) als Berufswechsel gemessen. Vergleicht man jedoch die in beiden Berufen geforderten

Tätigkeiten (also die Kernkompetenzen im BERUF-ENET), finden sich 17 identische Kernkompetenzen bei insgesamt 20 Kernkompetenzen im Zielberuf (siehe auch Abbildung 1). Mit einer Ähnlichkeit von 0,85 (bzw. 85 Prozent) handelt es sich um einen Wechsel mit geringer inhaltlicher Distanz. Nur 15 Prozent der Kernkompetenzen im neuen Beruf sind tatsächlich neue Tätigkeiten. Die vergleichsweise grobe Operationalisierung des KldB-2-Steller-Wechsels erkennt darin trotzdem den Wechsel in einen vollständig neuen Beruf.

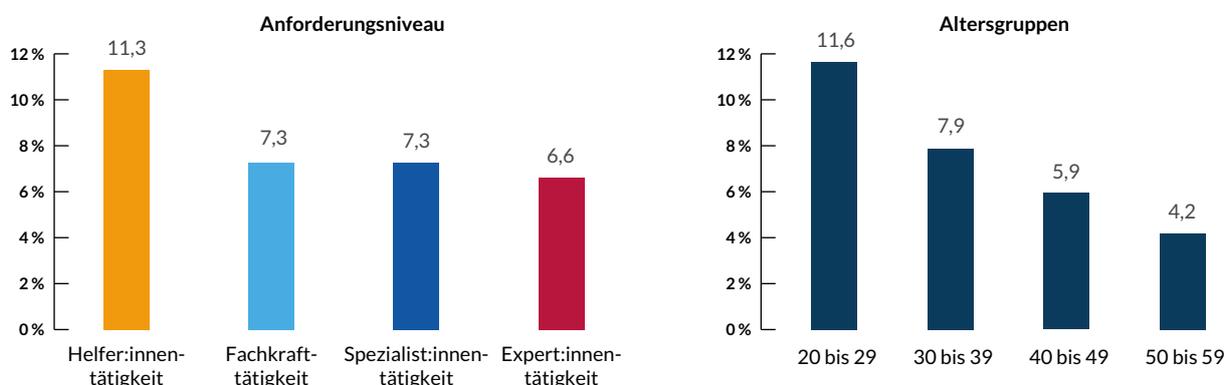
Berufswechselraten

Die meisten der von uns genutzten NEPS-Daten sind sogenannte „Episodendaten“. Bei diesen entspricht ein Beobachtungspunkt beispielsweise einer beruflichen oder schulischen „Episode“. Start- und Endzeitpunkt einer Episode sind jeweils monatsgenau angegeben. Die Episodendaten wurden in ein Monatspanel transformiert, in welchem ein Beobachtungspunkt einem bestimmten Monat in der Biografie einer Person entspricht. Dividiert man für eine Gruppe von Personen die Anzahl der Berufswechsel durch die Anzahl der Monate im Beobachtungszeitraum, erhält man eine durchschnittliche monatliche Wechselrate für diese Gruppe. Multipliziert man diese Rate mit 12 erhält man eine durchschnittliche jährliche Wechselrate. Als Maß für die Analysen wird eine jährliche gegenüber einer monatlichen Rate bevorzugt, da diese deutlich intuitiver zu verstehen ist.⁴

4 Grundlage der Wechselrate sind somit Beobachtungsmonate. Da eine Person auch mehrere Berufswechsel aufweisen kann, von denen jeder einzelne gezählt wird, wäre es präziser, von Berufswechseln anstelle von Berufswechsler:innen zu sprechen. Aus Gründen der besseren Verständlichkeit benutzen wir jedoch die Begriffe Berufswechsel und Berufswechsler:in synonym.

ABBILDUNG 3 Helfer:innen und junge Beschäftigte wechseln pro Jahr doppelt bis dreimal so häufig ihren Beruf

Jährliche Berufswechselraten differenziert nach Merkmalen in Prozent



Jährliche Berufswechselraten differenziert nach Merkmalen in Prozent

Geschlecht		Migration		Berufsausbildung	
männlich	7,9	kein Migrationshintergrund	7,3	keine Berufsausbildung	8,1
weiblich	7,5	Migrationshintergrund	8,9	Berufsausbildung	7,6

Quelle: NEPS-SC6 (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KldB-5-Stellers.

| BertelsmannStiftung

Berufswechsel nach Anforderungsniveau und Alter

Abbildung 3 zeigt die jährlichen Berufswechselraten nach Anforderungsniveaus und Altersgruppen. Für beide Merkmale finden sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Beim Anforderungsniveau, definiert durch den letzten Steller der KldB eines Berufs, weisen die Helfer:innen-Tätigkeiten mit 11,3 Prozent die größte Wechselrate auf. Von 100 Personen wechseln durchschnittlich 11,3 pro Jahr ihren Beruf. Im Gegensatz dazu liegen die Wechselraten der drei höheren Anforderungsniveaus (Fachkraft, Spezialist:innen, Expert:innen) unter 7,3 Prozent. Beim Vergleich der höheren Niveaus ist zudem die leichte Tendenz zu erkennen, dass mit steigendem Anforderungsniveau die Wechselrate abnimmt. Während Fachkräfte eine Wechselrate von 7,3 Prozent aufweisen, liegen Spezialist:innen ebenfalls bei 7,3 Prozent und Expert:innen bei 6,6 Prozent.

Differenziert man nach Altersgruppen, zeigt sich eine etwas deutlichere Tendenz: Mit zunehmendem Alter wechseln Menschen im Schnitt seltener den Beruf. So weist die Gruppe der 20–29-Jährigen mit 11,6 Prozent

die höchste Wechselrate auf. Bei den 50–59-Jährigen sowie den über 60-Jährigen liegen die Wechselraten hingegen unter 5 Prozent.

Berufswechsel nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Berufsausbildung

Untersucht man die Häufigkeit von Berufswechseln nach den Merkmalen Geschlecht, Migrationshintergrund und Berufsausbildung, sind die Werte deutlich homogener. Frauen weisen eine durchschnittliche jährliche Wechselrate von 7,5 Prozent auf, Männer eine Rate von 7,9 Prozent. Mit Blick auf den Migrationshintergrund fallen die Unterschiede zwar etwas grösser aus, sind aber nicht substantiell: Von 100 Menschen mit Migrationshintergrund wechseln pro Jahr durchschnittlich 8,9 ihren Beruf. Bei Menschen ohne Migrationshintergrund sind es nur 7,3. Auch beim Merkmal Berufsausbildung gibt es kleine, aber sichtbare Unterschiede: Während Personen mit Berufsausbildung auf eine jährliche Wechselrate von 7,6 Prozent kommen, liegt dieser Wert bei Menschen ohne Berufsausbildung bei 8,1 Prozent.

Wechsel in neue und alte Anforderungsniveaus

Abbildung 4 zeigt, in welchem Umfang Berufswechsel mit einem Wechsel des Anforderungsniveaus – also einem beruflichen Auf- bzw. Abstieg – einhergehen. Grundlage der Analyse sind alle Berufswechsel.

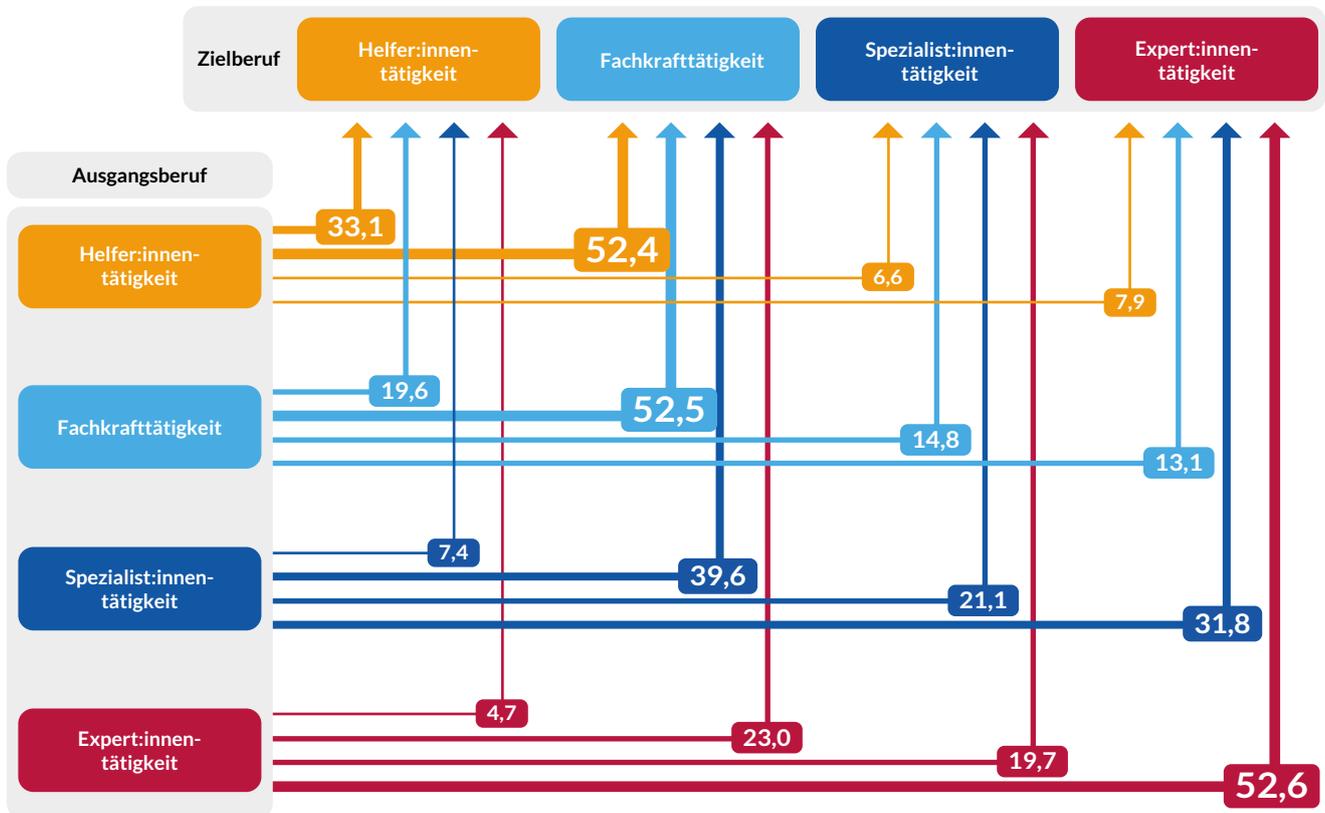
Links sind die Anforderungsniveaus des Ausgangsberufs aufgetragen, oben die Anforderungsniveaus des Zielberufs. Die Pfeile zeigen die möglichen Wechsel der einzelnen Anforderungsniveaus vom Ausgangsberuf in Richtung des Zielberufes. Für jeden Wechsel ist eine Prozentzahl angegeben. Sie zeigt an, mit welchem Anteil Beschäftigte von einem Niveau auf ein anderes bzw. das gleiche Niveau wechseln. Die Pfeile aus einem Anforderungsniveau der Ausgangsberufe ergeben somit 100 Prozent.

Menschen, die zuvor in Helfer:innen-Tätigkeiten arbeiteten, wechseln zu 33 Prozent in ebenfalls als Helfer:innen-Tätigkeiten klassifizierte Berufe, zu 52 Prozent in Fachkrafttätigkeiten, zu 7 Prozent in Spezialist:innen- und zu 8 Prozent in Expert:innen-Tätigkeiten. Knapp über die Hälfte der Fachkräfte (53 Prozent) wechselt in Berufe auf demselben Niveau. 15 Prozent gelingt der Aufstieg in Spezialist:innen-Tätigkeiten und 13 Prozent arbeiten in ihrem neuen Job sogar als Expert:innen. Ein Fünftel aller Fachkräfte (20 Prozent) steigt allerdings in Helfer:innen-Tätigkeiten ab.

Interessanterweise „verharren“ Spezialist:innen beim Berufswechsel viel weniger auf demselben Niveau (21 Prozent), als es Fachkräfte tun. 32 Prozent der Spezialist:innen steigen auf Expert:innen-Niveau auf. Mit 40 Prozent fällt aber auch ein großer Anteil auf das Fachkraftniveau ab. Aus den Ausgangsdaten ist ersicht-

ABBILDUNG 4 Wechsel innerhalb gleicher oder benachbarter Anforderungsniveaus die Regel

Allgemein (nicht nach Merkmalen differenziert) in Prozent



Quelle: NEPS-SC6 (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KIDB-5-Stellers.

lich, dass diese Abstiege häufiger auf eine Phase der Arbeitslosigkeit folgen als andere Wechsel. Hier lohnt sich auch ein genauer Blick darauf, welche Ausgangs- und Zielberufe hinter den Wechseln von Spezialist:innen- zu Fachkrafttätigkeiten stecken: Am häufigsten gewechselt wird von Berufen in der Buchhaltung (KldB 72213, Beispiel: Buchhalter:in) zu Büro- und Sekretariatskräften (KldB 71402, Beispiele: Büroassistent:in oder Bürokauffrau/kaufmann). Dahinter folgen die Wechsel des Fachkrankenschwester/der Fachkrankenschwester (KldB: 81313) zu einem Beruf der Gesundheits- und Krankenpflege ohne Spezialisierung (KldB: 81302). An dritter Stelle folgen Wechsel von den Büro- und Sekretariatskräften (KldB: 71403, Beispiel: Chefsekretär:in) zu den bereits genannten Büro- und Sekretariatskräften (KldB 71402).⁵

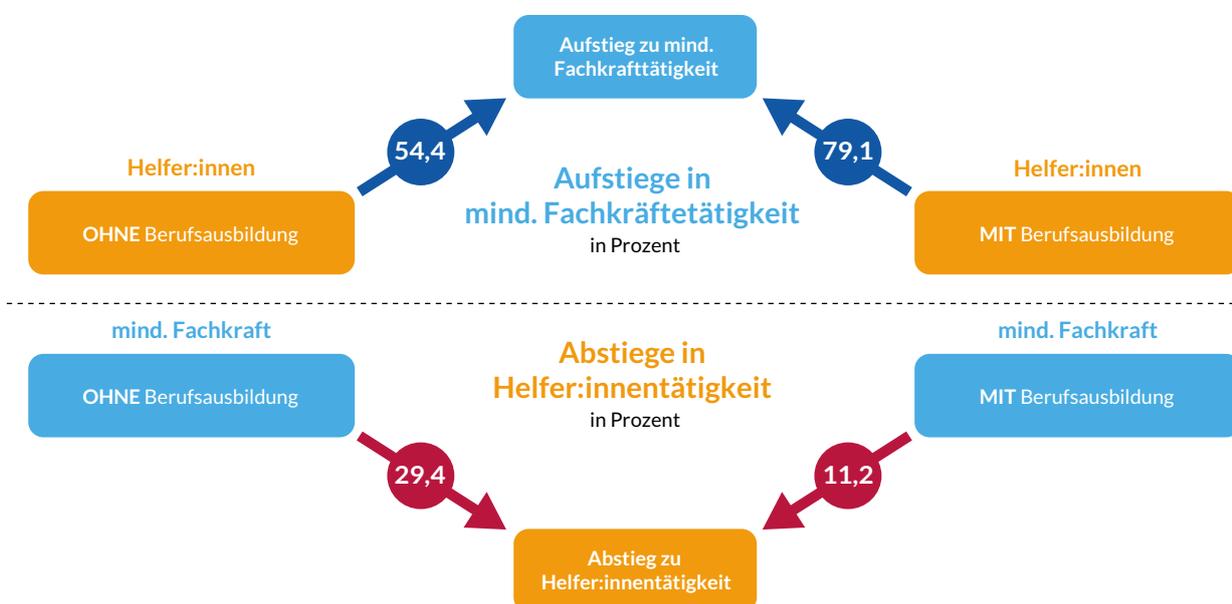
Wie auch bei den Fachkräften verbleiben 53 Prozent der Expert:innen bei einem Berufswechsel auf demselben Anforderungsniveau.

Wechsel in höhere und tiefere Anforderungsniveaus nach Berufsausbildung

Abbildung 5 betrachtet die Summe aller Auf- und Abstiege abhängig von der Frage, ob die Menschen über eine Berufsausbildung verfügen oder nicht. Bei den beruflichen Aufstiegen zeigt sich, dass von den Helfer:innen ohne Berufsausbildung nur 54 Prozent bei einem Berufswechsel ein höheres Anforderungsniveau erreichen. Mit Berufsausbildung schaffen hingegen fast 80 Prozent der Helfer:innen den Sprung auf ein höheres Anforderungsniveau.

Große Unterschiede zeigen sich auch beim beruflichen Abstieg: Von den Arbeitskräften, die zuvor in höheren Anforderungsniveaus gearbeitet haben und über keine Berufsausbildung verfügen, arbeitet nach dem Wechsel fast ein Drittel (30 Prozent) auf Helfer:innen-Niveau. Bei Menschen mit Berufsausbildung sind es nur 11 Prozent.

ABBILDUNG 5 Ohne Berufsausbildung weniger Aufstiege und mehr Abstiege



Quelle: NEPS-SC6 (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KldB-5-Stellers.

| BertelsmannStiftung

5 Die Nähe dieser Berufe suggeriert, dass es sich bei den Wechseln von Spezialisten zu Fachkrafttätigkeiten nicht wirklich um "Abstiege" handelt. Plausibler ist, dass es sich häufig schlicht um Wechsel des Einsatzortes mit einer damit verbundenen Änderung der Berufsbezeichnung handelt. Hinzu kommt, dass manche dieser Wechsel möglicherweise Ergebnis eines Kodierungsfehlers sind, bei dem die gleiche Berufsbezeichnung befragter Personen jeweils mit unterschiedlichen KldB-Stellern kodiert wurde. Im nächsten Schritt aggregieren wir allerdings die KldB-Anforderungsniveaus über den Helfer:innen-Tätigkeiten, d.h. Fachkräfte, Spezialisten und Experten werden als eine Kategorie gefasst. Somit sind Wechsel innerhalb dieser Kategorie nicht mehr für die Analyse relevant und Auf- und Abstiege werden nur noch als Wechsel zwischen den Helfer:innen-Tätigkeiten und dieser aggregierten Kategorie betrachtet.

Menschen ohne Berufsausbildung haben damit nicht nur geringere Chancen, durch einen Berufswechsel aufzusteigen, sondern auch ein größeres Risiko abzustiegen.

Im Geschlechtervergleich: Stärkere Benachteiligung von Frauen bei Auf- und Abstiegen

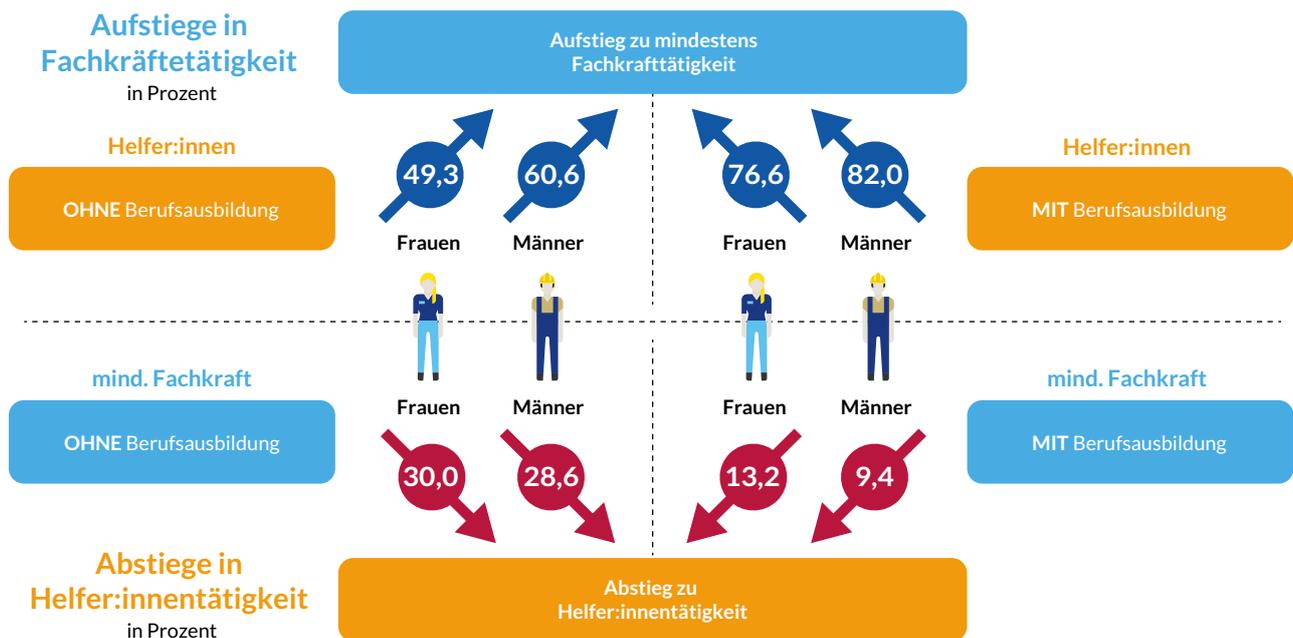
Abbildung 6 zeigt die beruflichen Auf- und Abstiege abhängig vom Geschlecht der Berufswechsler:innen. Die Zahlen bestätigen die zuvor aufgeführten Befunde zur Bedeutsamkeit einer Berufsausbildung: Für Männer und Frauen erhöht sie grundsätzlich die Wahrscheinlichkeit, aus einer Helfer:innen-Tätigkeit aufsteigen zu können. Zugleich reduziert sie das Risiko, von einem höheren Anforderungsniveau auf eine Tätigkeit als Helfer:in zurückzufallen. Es offenbart sich jedoch eine mehrfache Benachteiligung von Frauen: Egal ob mit oder ohne Berufsausbildung: Frauen steigen deutlich seltener auf. Ohne Berufsausbildung sind es rund 49 Prozent der Frauen gegenüber 61 Prozent der Männer.

Mit Ausbildung sind es 77 Prozent der Frauen gegenüber 82 Prozent der Männer. Gleichzeitig steigen Frauen häufiger von einer Tätigkeit mit mindestens Fachkraftniveau in eine Helfer:innen-Tätigkeit ab. Ohne Berufsausbildung sind es 30 Prozent (gegenüber knapp 29 Prozent der Männer). Mit Berufsausbildung sind es 13 Prozent (gegenüber 9 Prozent bei den Männern). Damit profitieren zwar beide Geschlechter von einer Berufsausbildung, im Vergleich zu den Männern sind Frauen jedoch bei Auf- und Abstiegen benachteiligt.

Wechseln häufig in neue Jobs: Geringqualifizierte und Helfer:innen, junge Menschen, Arbeitslose und Migrant:innen

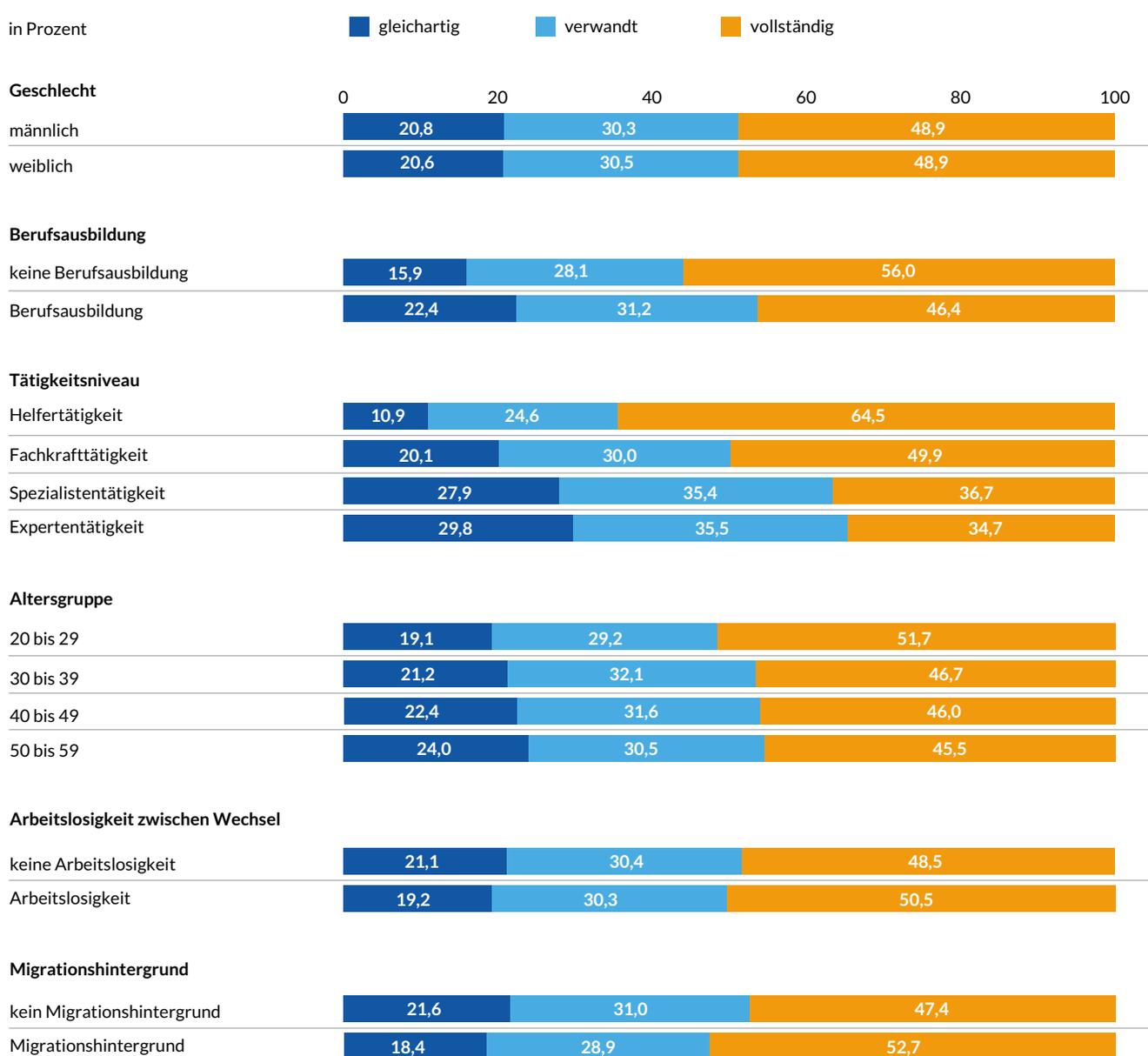
Abbildung 7 zeigt, wie häufig verschiedene Personengruppen in gleichartige, verwandte oder vollständig neue Berufe wechseln. Alle betrachteten Personengruppen wechseln am häufigsten in einen Beruf mit überwiegend neuen Tätigkeiten. Die jeweiligen Anteile variieren aber teils deutlich.

ABBILDUNG 6 Frauen steigen seltener auf und häufiger ab



Quelle: NEPS-SC6 (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KIDB-5-Stellers.

ABBILDUNG 7 Verteilung der Berufswechsel auf Wechselgruppen nach Merkmalen



Quelle: NEPS-SC6 (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KIdB-5-Stellers in Kombination mit Ähnlichkeitsmaß.

| BertelsmannStiftung

Berufswechsel nach Berufsausbildung

Mehr als die Hälfte der Menschen ohne Berufsausbildung (56 Prozent) wechseln in einen neuen Beruf. Nur etwa 16 Prozent üben im Zielberuf die überwiegend gleichen Tätigkeiten aus wie im Ausgangsberuf. Mit Berufsausbildung reduziert sich der Anteil der Menschen, die in einen neuen Beruf wechseln, auf 46 Prozent, während 22 Prozent in einem gleichartigen Beruf münden.

Berufswechsel nach Anforderungsniveau

Noch größer sind die Unterschiede mit Blick auf die Anforderungsniveaus: Fast zwei Drittel der Helfer:innen (65 Prozent) wechseln in einen neuen Tätigkeitsbereich bzw. einen neuen Beruf. Dabei nehmen sie kaum Kompetenzen mit, die sich im Zielberuf verwerten ließen. Bereits ab Fachkraftniveau reduziert sich der Anteil dieser vollständigen Wechsel auf etwa die Hälfte. Spezialist:innen und Expert:innen wechseln mit

deutlicher Mehrheit in gleichartige oder verwandte Berufe. Von den Expert:innen wechselt nur noch ein gutes Drittel (35 Prozent) vollständig. Je höher das Anforderungsniveau des Ausgangsberufs, desto häufiger erfolgt also ein Wechsel in nahe Berufe und desto mehr Kompetenzen können in den Zielberuf mitgenommen werden.

Berufswechsel nach Alter

Ein ähnlicher Trend zeigt sich bei der Betrachtung der verschiedenen Altersgruppen. Mehr als die Hälfte der 20- bis 29-Jährigen wechselt in neue Tätigkeitsbereiche, knapp ein Fünftel in gleichartige Berufe. Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil derjenigen, die sich neue Berufe suchen. Die meisten der 50- bis 59-Jährigen wechselt in gleichartige oder verwandte Berufe. Grundsätzlich ist der Alterseffekt als moderat zu bewerten.

Berufswechsel nach Beschäftigung

Ebenfalls nur einen moderaten Einfluss haben Phasen der Arbeitslosigkeit direkt vor dem Berufswechsel. Aus der Arbeitslosigkeit wechseln anteilmäßig etwas mehr Menschen in neue Berufe (+2 Prozentpunkte) als Menschen, die zuvor erwerbstätig waren. Zugleich wechseln Arbeitslose etwas weniger häufig in gleichartige Berufe (-1,9 Prozentpunkte) als Beschäftigte.

Berufswechsel nach Migrationshintergrund

Etwas stärker sind die Unterschiede mit Blick auf den Migrationshintergrund: Knapp 53 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wechseln in einen neuen Beruf. Das ist ein um etwa 5 Prozentpunkte höherer Anteil als bei Menschen ohne Migrationshintergrund.

Unterm Strich erweisen sich vor allem zwei Faktoren als entscheidend für die Frage, ob jemand in einen neuen Beruf wechselt oder einen gleichartigen bzw. verwandten: es sind die Berufsausbildung (also die Qualifikation der Berufswechsler:innen) und das ursprüngliche Anforderungsniveau im Ausgangsberuf. Sie beeinflussen die Distanz beruflicher Wechsel hinsichtlich der geforderten Tätigkeiten – also letztlich, inwie-

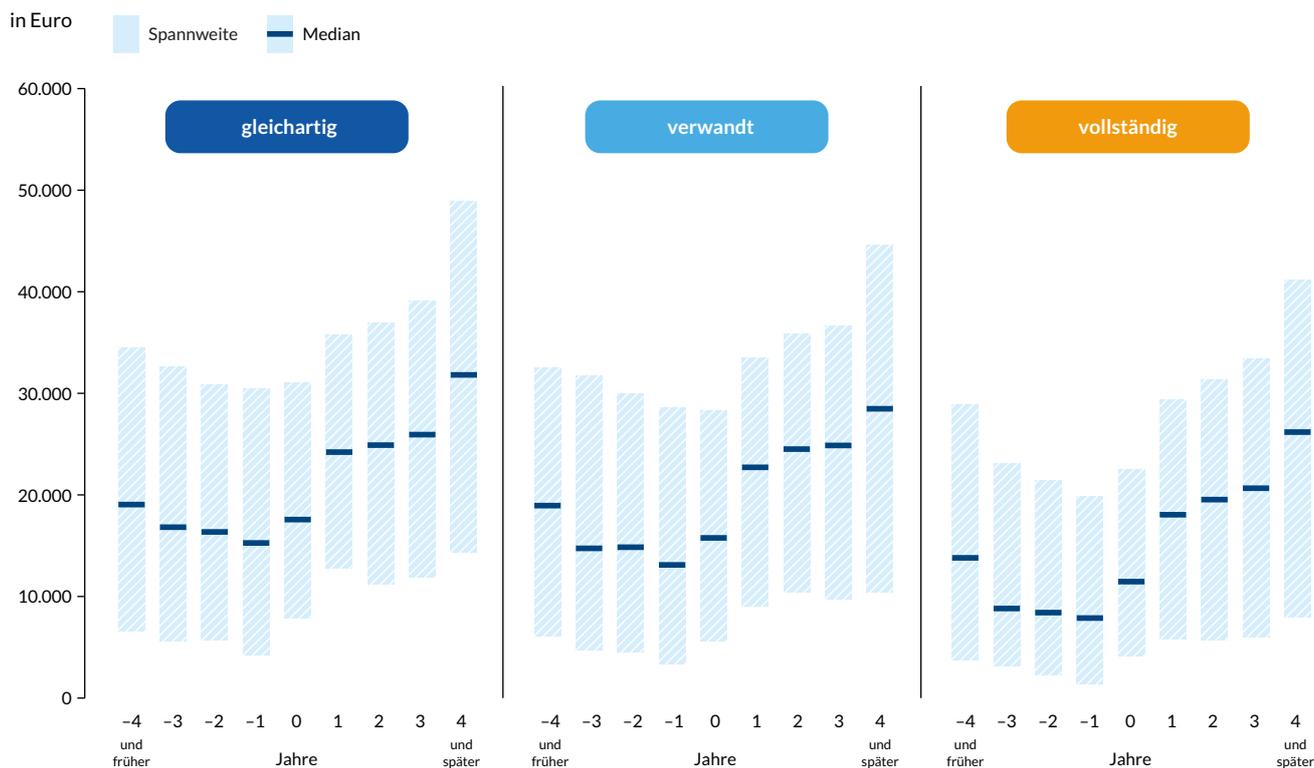
weit Menschen ihre vorhandenen Kompetenzen nach einem Berufswechsel noch nutzen können oder nicht.

Jahreseinkommen bei Wechsel in nahe Berufe am höchsten

Alle Berufswechsler:innen verzeichnen in den Jahren nach dem Wechsel einen Anstieg ihres realen Bruttoeinkommens (Abbildung 8). Vor dem Wechsel ist ihr Einkommen im Schnitt stetig gesunken. So liegen die realen Median-Jahreseinkommen in den Jahren vor einem Wechsel in *gleichartige* Berufe bei 16.885 Euro, in den Jahren danach bei 26.728 Euro. Bei Wechseln in *verwandte* Berufe liegt das Einkommen davor bei 15.422 Euro und danach bei 25.155 Euro. Menschen, die in einen völlig neuen Beruf wechseln, hatten in den Jahren vor dem Wechsel ein Median-Einkommen von 9.783 Euro. Im Anschluss an den Wechsel steigt es zwar auf 21.119 Euro, liegt damit aber immer noch niedriger als bei den beiden anderen Gruppen. Der starke Abfall in den Jahren vor dem Wechsel erklärt sich u. a. dadurch, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit in diesem Zeitraum stetig abnimmt. Wenn eine Person nicht arbeitet, wird das Jahreseinkommen mit null Euro gemessen. Dies senkt schon rein mechanisch die Durchschnittseinkommen, wenn man alle Personen berücksichtigt. So sind Menschen, die in einen gleichartigen Beruf wechseln, im zweiten, dritten und vierten Jahr vor dem Wechsel durchschnittlich 298 Tage pro Jahr beschäftigt, im direkten Jahr davor aber nur noch 263 Tage. Gerade bei denjenigen, die in neue Berufe wechseln, ist der Beschäftigungsrückgang beachtlich. Er sinkt von 275 auf 225 Beschäftigungstage. Das verdeutlicht, dass die durchschnittlichen Einkommen nicht nur aufgrund von Einkommenseinbußen sinken, sondern auch durch einen Beschäftigungsrückgang.

Der Balken „4 Jahre nach dem Wechsel“ umfasst den langfristigen Durchschnitt, also alle beobachteten Jahre nach dem Wechsel. Die Einkommen liegen hier naturgemäß deutlich höher, da die Beschäftigten im Schnitt älter sind und mehr Berufserfahrung besitzen. Besonders in der Gruppe, die in gleichartige Berufe wechselt, beobachten wir langfristig ein deutliches Wachstum der Durchschnittseinkommen. Bei Menschen, die in neue Berufe wechseln, sind die Einkommen schon in den Jahren vor dem Wechsel vergleichsweise niedrig. Dieser Unterschied zu den anderen Gruppen bleibt auch langfristig bestehen. Allerdings

ABBILDUNG 8 **Höchstes Jahreseinkommen bei Wechsel in nahe Berufe**



Die Werte 4 Jahre vor und 4 Jahre nach dem Wechsel beinhalten alle früheren bzw. späteren Jahre. Reale Jahresbruttoeinkommen inklusive Nullen (Basisjahr 2015).

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KldB-5-Stellers in Kombination mit Ähnlichkeitsmaß.

| BertelsmannStiftung

sticht bei denjenigen, die in neue Berufe wechseln, heraus, dass überproportional viele von ihnen zuvor in einem Job mit geringem Anforderungsniveau tätig waren (KldB-Niveau 1): Mehr als 27 Prozent gingen vorher einer niedrigqualifizierten Arbeit nach – im Vergleich zu 13 Prozent bei denen, die in *verwandte* Berufe wechseln und 15,5 Prozent bei denen, die in *gleichartige* Berufe wechseln.

Niedriges Einkommensniveau bei Frauen; stärkere Einkommensgewinne bei Männern

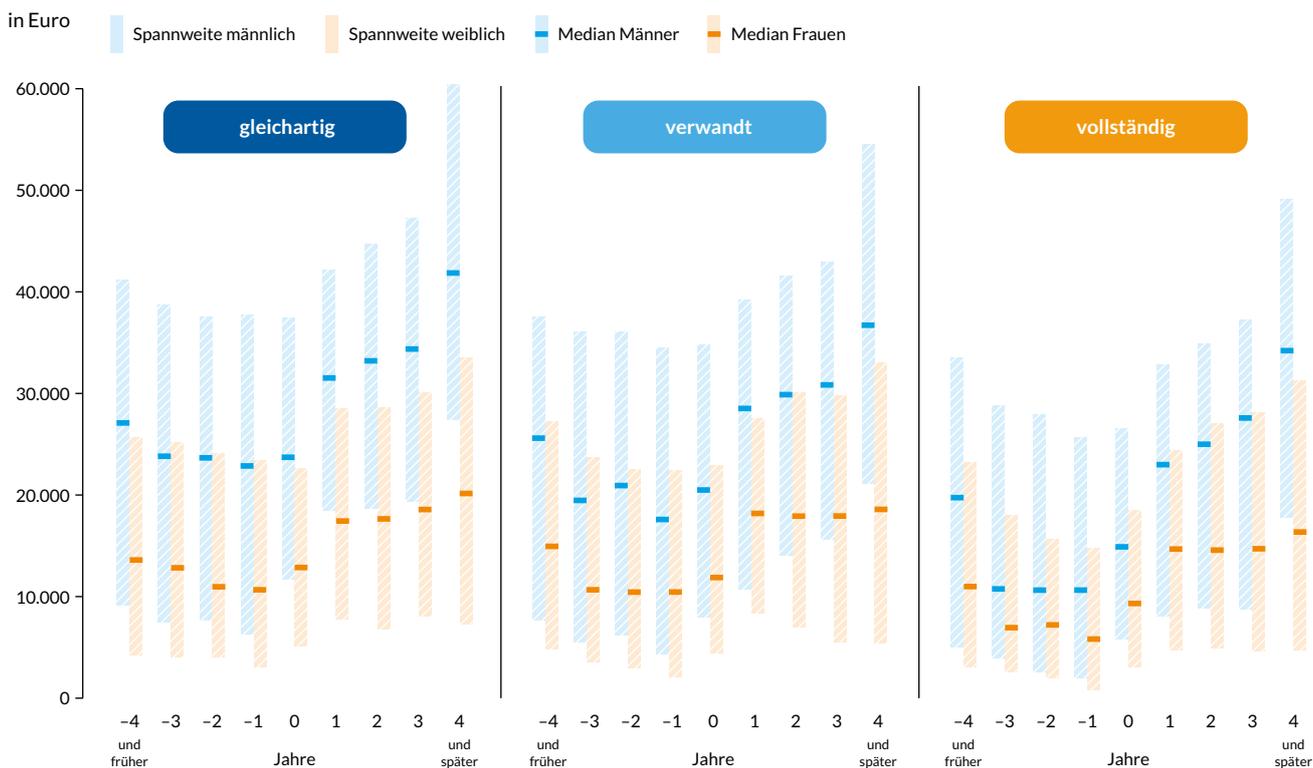
Frauen und Männer wechseln wie bereits beschrieben etwa zu gleichen Anteilen in neue, verwandte oder gleichartige Berufe. Abbildung 9 zeigt, dass Frauen ungeachtet der Art ihrer Berufswechsel keine nennenswerten Einkommenszuwächse erfahren – selbst langfristig nicht. Dass Frauen im Rahmen ihres Erwerbslebens deutlich geringere Einkommenszuwächse erzielen,

ist bekannt. Im Schnitt erzielen sie 45 Prozent weniger Erwerbseinkommen als Männer (vgl. Bönke et al. 2020). Gründe dafür sind z. B. geringere Aufstiegschancen aus Teilzeit oder Lohneinbußen aufgrund von Kindern. Männer profitieren hingegen von starken Einkommenszuwächsen, ungeachtet der Art ihrer Berufswechsel.

Vor Berufswechsel: Einkommensrückgänge bei Älteren Nach Berufswechsel: Einkommenszuwachs bei Jüngeren

Abbildung 10 zeigt deutliche Unterschiede in der Einkommensentwicklung von jungen Arbeitnehmern (18–30 Jahre) und älteren Arbeitnehmern (31–65). Nach einem Berufswechsel entwickeln sich die Einkommen bei jungen Arbeitnehmern besonders vorteilhaft, besonders wenn sie in einen neuen Job wechseln. Das könnte z. B. die besondere Situation beim Start ins Berufsleben widerspiegeln, wenn die

ABBILDUNG 9 Frauen mit niedrigem Einkommensniveau, stärkerer Zugewinn bei Männern

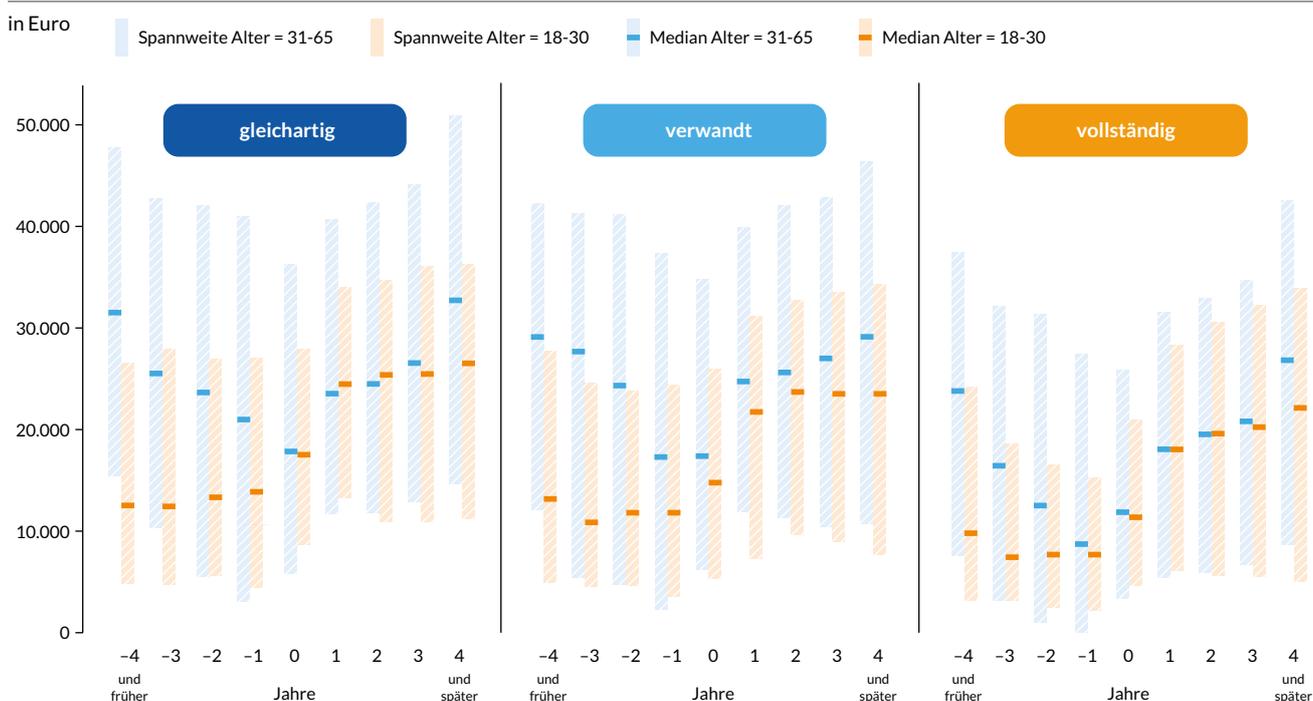


Die Werte 4 Jahre vor und 4 Jahre nach dem Wechsel beinhalten alle früheren bzw. späteren Jahre. Reale Jahresbruttoeinkommen inklusive Nullen (Basisjahr 2015).

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KIdB-5-Stellers in Kombination mit Ähnlichkeitsmaß.

[| BertelsmannStiftung](#)

ABBILDUNG 10 Stetiger Anstieg bei jungen Beschäftigten, Ältere mit vorherigen Abstiegen



Die Werte 4 Jahre vor und 4 Jahre nach dem Wechsel beinhalten alle früheren bzw. späteren Jahre. Reale Jahresbruttoeinkommen inklusive Nullen (Basisjahr 2015).

Quelle: NEPS-SC6-ADIAB (2021), gewichtet. Wechsel auf Grundlage des KIdB-5-Stellers in Kombination mit Ähnlichkeitsmaß.

[| BertelsmannStiftung](#)

jungen Menschen z. B. aus einem Nebenjob (während des Studiums bzw. der Ausbildung) in ihren ersten Beruf wechseln. Egal, ob sie in nahe oder neue Berufe wechseln, bei den 18- bis 30-Jährigen unterscheiden sich die Einkommenszuwächse nur wenig. Erst in höherem Alter zeigen sich bei den unterschiedlichen Berufswechseln auch unterschiedliche Einkommenszuwächse.

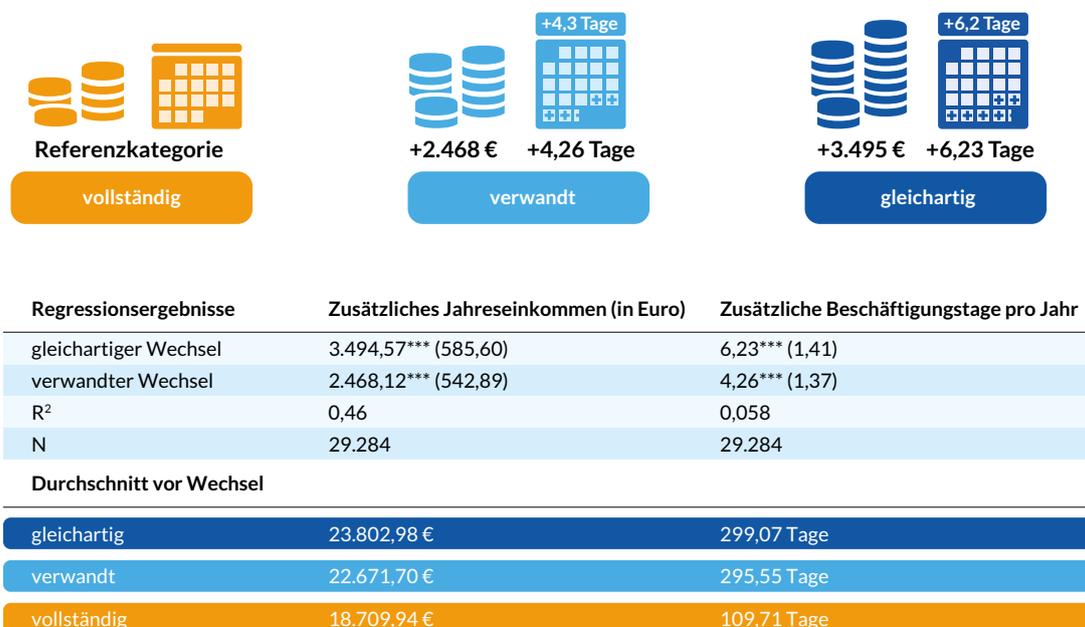
Bei den 31- bis 65-Jährigen ist in den Jahren vor dem Berufswechsel ein Abfall des Durchschnittseinkommens zu beobachten. Er ist verbunden mit einem steten Beschäftigungsrückgang. So liegt die Anzahl der jährlichen Beschäftigungstage durchschnittlich 20 Prozent unter dem langfristigen Vorjahresniveau. Bei den Jüngeren beträgt der Abfall nur 10 Prozent. Daher nehmen die durchschnittlichen Jahreseinkommen der Älteren in den Jahren vor dem Wechsel auch stärker ab, weil mehr Arbeitnehmer:innen erwerbslos sind und daher mit einem Erwerbseinkommen von null Euro beobachtet werden.

Egal wohin ein Berufswechsel führt, ob in einen gleichartigen, verwandten oder völlig neuen Beruf, die durchschnittliche Berufswechsler:in ist zum Zeitpunkt des Wechsels 30,8 alt. Berufswechsel werden somit vor allem im jungen Alter vollzogen. Ein sinnvoller Schritt, gerade nach dem Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums. Bei Älteren scheint ein Berufswechsel eher durch eine ungünstige Erwerbsentwicklung bedingt zu sein.

Ähnlichkeitsmaß erklärt Einkommens- und Beschäftigungseffekte: Gleichartige (nahe) Wechsel zahlen sich aus

Unseren Schätzungen nach liegt bei einem Wechsel in einen *gleichartigen* Beruf das reale Bruttojahreseinkommen im Schnitt um 3.495 Euro höher als bei einem Wechsel in einen *neuen* Beruf (Abbildung 11). Auch

ABBILDUNG 11 Ähnlichkeitsmaß erklärt Einkommens- und Beschäftigungseffekte: Gleichartige (nahe) Wechsel zahlen sich aus



Hinweise: Die Stichprobe umfasst die Beschäftigten in den Jahren nach dem Wechsel. Jahresbruttoeinkommen werden in € (in Preisen von 2015) gemessen. Wenn eine Person nicht beschäftigt war, beträgt ihr Einkommen 0 €. Die Referenzkategorie für einen Berufswechsel ist ein vollständiger Wechsel. Standardfehler sind auf Personenebene geclustert und sind in Klammern angegeben. Signifikanzniveau: * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01. In allen Regressionen werden feste Effekte für das Jahr, das Bundesland und die Entfernung zum Arbeitsplatzwechsel berücksichtigt. Zudem wird für das Geschlecht, den Migrationshintergrund, ein Indikator ob man zuvor arbeitslos war, das Anforderungsniveau des vorherigen sowie des neuen Jobs und das Bildungsniveau kontrolliert. Die Stichprobe umfasst Personen im Alter von 18-65 Jahren zwischen 1975-2019 mit Informationen auf allen relevanten Variablen.

der Wechsel in einen *verwandten* Beruf hat mit durchschnittlich 2.468 Euro mehr einen positiven Effekt auf das Jahreseinkommen. Berücksichtigt man, dass Menschen, die in einen *gleichartigen* Beruf wechseln, in den Jahren vor dem Wechsel im Schnitt 5.000 Euro mehr verdienen haben als diejenigen, die in einen *neuen* Beruf wechseln, weitet sich die Einkommenslücke nach dem Wechsel sogar aus.

Gleichartige und *verwandte* Wechsel haben schließlich auch einen positiven Effekt auf die Beschäftigung: Die Anzahl der Tage in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung steigt bei ihnen pro Jahr um 6,2 bzw. 4,3 Tage gegenüber einem Wechsel in einen *neuen* Beruf.

Wechseln Menschen in *vollständig neue* Berufe, hat das einen geringeren positiven Effekt auf ihre Arbeits-

marktposition, als wenn sie sich für einen *verwandten* oder *gleichwertigen* Beruf entscheiden. Hinzu kommt, dass viele von ihnen ohnehin auf einem vergleichsweise niedrigen Einkommensniveau starten, sodass sich ihre Einkommenslücke gegenüber denjenigen, die in *gleichartige* oder *verwandte* Berufe wechseln, nicht schließen lässt. Bei der Frage, warum sich grundsätzlich nicht jeder auch für einen Beruf entscheidet, der näher an seinem Ausgangsberuf ist, ist zu bedenken, dass Berufswechsel nicht immer Folge einer freiwilligen Entscheidung sind. Die Wahl zwischen einem neuem Beruf und der Arbeitslosigkeit lässt z. B. nur wenig Optionen. Dem gegenüber ist der Wechsel in einen gleichartigen Beruf häufig auch Teil einer bewussten Karriereentscheidung, die einhergeht mit dem Wunsch nach besseren Einkommens- und Entwicklungsmöglichkeiten.

4. Fazit

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, das vorhandene inländische Beschäftigungspotenzial bestmöglich auszunutzen. Jobwechsel von Arbeitnehmer:innen in produktivere, besser entlohnte Tätigkeiten können ein Hebel sein, um den akuten Arbeitskräftebedarf zu decken. Beschäftigte, die nach einem Berufswechsel an vorhandene Kompetenzen anknüpfen können, haben bessere Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven.

Genau hier setzt die vorliegende Studie an. Sie nimmt Berufswechsel genauer in den Blick und berücksichtigt dafür erstmals die inhaltliche Ähnlichkeit von Berufen. Dafür vergleicht sie die im Ausgangsberuf benötigten Kompetenzen mit denen, die im Zielberuf gefordert werden. So wird sichtbar, welche Kompetenzen sich bei einem Jobwechsel transferieren und im neuen Beruf verwerten lassen. Je größer der Anteil an vergleichbaren Kompetenzen, desto besser sollten berufliche Übergänge gelingen und umso höher ist auch die mit einem Berufswechsel verbundene wirtschaftliche Produktivität. Denn sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen können auf den vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten aufbauen. Wechseln Beschäftigte in einen

vollständig neuen Beruf, bleiben die meisten ihrer bisherigen Kompetenzen ungenutzt und die benötigten Kompetenzen aus dem Zielberuf müssen erst erworben werden.

Die inhaltliche Distanz der Berufe war Ausgangspunkt des neuen Ähnlichkeitsmaßes und der daraus abgeleiteten Wechselgruppen. Sie zeigen an, ob berufliche Übergänge in *gleichartige*, *verwandte* oder *vollständig neue* Berufe erfolgen. Korreliert man die drei unterschiedlichen Wechseltypen mit verschiedenen Parametern, zeigt sich, wie z. B. Bildung, Alter oder Geschlecht mit Berufswechseln zusammenhängen. So sind es vor allem junge Menschen, Beschäftigte auf niedrigen Anforderungsniveaus und Geringqualifizierte (also Menschen ohne Berufsausbildung), die besonders oft in neue Berufe wechseln. Wer auf Helfer:innen-Niveau arbeitet, wechselt im Vergleich zu Fachkräften fast doppelt so häufig im Jahr seinen Job und das zumeist in Richtung einer völlig neuen Tätigkeit. Damit verbunden sind deutliche Einkommensnachteile. Würden Beschäftigte in einen Beruf wechseln, der ihrem Ausgangsberuf inhaltlich näher ist, wären sie im Schnitt 6,2 Tage pro Jahr mehr beschäftigt und hätten ein um 3.495 Euro

höheres Bruttojahreseinkommen. Mit Blick auf das durchschnittliche Bruttoeinkommen entspricht dies einem Plus von etwa 10 Prozent und hinsichtlich der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Tage einem positiven Beschäftigungseffekt von etwa 2 Prozent. Bereits bestehende Ungleichheiten, insbesondere hinsichtlich des Einkommens, werden also nicht nur fortgeschrieben, sondern infolge eines Berufswechsels weiter verstärkt.

Häufige Wechsel in immer wieder neue Berufe wirken sich auch nachteilig auf die berufliche Entwicklung aus. Für Fachkräfte verringert sich dadurch nicht nur die Chance aufzusteigen, es erhöht sich auch das Risiko für einen beruflichen Abstieg. Dabei zeigt sich im Geschlechtervergleich, dass Frauen mit geringeren Aufstiegschancen und erhöhten Abstiegswahrscheinlichkeiten eine doppelte Benachteiligung erfahren. Der fehlende Anschluss an gleichartige oder zumindest verwandte Berufe führt damit insgesamt zu einer schlechteren Arbeitsmarktposition von Beschäftigten. Sie können ihre bisherigen Kompetenzen kaum oder gar nicht im neuen Job einbringen, mit den beschriebenen Effekten für die allgemeine Produktivität, aber auch zum direkten Nachteil der Betroffenen. Ohne die Möglichkeit, ihre vorhandenen Kompetenzen ausbauen zu können, verharren sie auf einem niedrigen Anforderungsniveau. Das sorgt für grundsätzlich schlechtere Berufsperspektiven und ein geringeres Einkommen.

Besonders davon betroffen sind Geringqualifizierte: Sie verfügen über keinen Berufsabschluss und damit auch über keinen anerkannten Nachweis ihrer beruflichen Kompetenzen. Sie wechseln häufig den Job und das immer wieder in Tätigkeitsbereiche mit neuen Anforderungen und auf niedrigem Niveau. Für die Geringqualifizierten ist es schwierig, von diesem Weg wieder abzukommen, da sich ihre berufliche Entwicklung weniger an dem orientiert, was sie können, als an den ständig wechselnden Arbeitsmarktbedarfen.

Ob für besondere Personenkreise oder für alle Erwerbstätigen: Gerade in Zeiten eines zunehmenden Strukturwandels wird berufliche Mobilität immer wichtiger. Sie hilft nicht nur, individuelle Berufsperspektiven zu verbessern, sie erhöht auch die wirtschaftliche Produktivität. Damit Menschen in die für sie passenden Berufe wechseln können, braucht es natürlich ihre Motivation und Bereitschaft. Es braucht aber auch die notwendigen Strukturen und Möglichkeiten. Gelingen-

de Berufswechsel sind nicht das bloße Ergebnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Sie müssen gestaltet werden. Und um sie gestalten zu können, gilt es, die richtigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumente einzusetzen.

Das Ähnlichkeitsmaß für berufliche Wechsel legt in diesem Kontext einen Grundstein für die künftige Gestaltung erfolgreicher Übergänge. Der berufsspezifische Abgleich von Kompetenzen ermöglicht es darüber hinaus, Menschen gezielter weiterzubilden als bisher – ob aus der Erwerbslosigkeit heraus oder parallel zum Job. Passende Angebote und Strukturen sind allerdings erst noch zu schaffen oder weiterzuentwickeln. Geringqualifizierte brauchen z. B. Möglichkeiten, um sich abschlussorientiert weiterzubilden. Das gelingt am besten in Form modularer Teilqualifizierungen.

Modulare Teilqualifizierungen ausbauen

Der schrittweise Kompetenzerwerb durch Teilqualifizierung ist eine Möglichkeit, sich entsprechend seiner individuellen Kompetenzen und Lebensumstände weiterzubilden. Es ist ein flexibler Weg, der es erlaubt, sich auch in Zeiten der Arbeitslosigkeit oder parallel zu einem laufenden Job zu qualifizieren (und „trotz“ Weiterbildung z. B. seinen Lebensunterhalt verdienen zu können). Grundlage dafür sind einheitliche Standards und Strukturen der modularen Weiterbildung sowie die Unterstützung durch Unternehmens-, Sozial- und Bildungspartner:innen. Mit Blick auf die Geringqualifizierten braucht es eine Validierung ihrer informell erworbenen Kompetenzen. Diese muss sich an dem Strukturrahmen der dualen Berufsausbildung orientieren. Nur so lassen sich anschlussfähige Kompetenzen erkennen als Anknüpfungspunkte für modulare Teilqualifizierungen bzw. möglichen Weiterbildungsbedarf.

Ob Menschen sich nun weiterbilden oder durch einen Berufswechsel in produktivere Jobs mit besseren Perspektiven gelangen, im Zentrum steht immer der Abgleich bisheriger Kompetenzen mit denen in einem angestrebten Beruf. Je besser sich dadurch an vorhandene Kompetenzen anknüpfen lässt, desto bessere Chancen und Berufsaussichten haben Beschäftigte nach einem Berufswechsel. Was zählt, sind Anschlussfähigkeit und größtmöglicher Kompetenztransfer als Erfolgsbasis für berufliche Mobilität und individuelle Qualifizierung.

5. Literaturverzeichnis

Adunts, Davit, Herbert Brücker, Tanja Fendel, Andreas Hauptmann, Philipp Jaschke, Sekou Keita, Regina Konle-Seidl, Yuliya Kosyakova und Ehsan Vallizadeh. „Zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“. Stellungnahme des IAB im Rahmen der Verbändebeteiligung des BMI und BMAS vom 8.3.2023. (IAB-Stellungnahme 02/2023), Nürnberg, 2023.

Allmendinger, Jutta. „Educational Systems and Labor Market Outcomes“. *European Sociological Review* 5 (3) 1989. 231–250.

Bachbauer, Nadine und Clara Wolf. NEPS-SC6-Erhebungsdaten verknüpft mit administrativen Daten des IAB (NEPS-SC6-ADIAB 7520). *FDZ-Datenreport*, 01/2022 (de), Nürnberg. DOI: 10.5164/IAB.FDZD.2201.de.v1. 2022.

Bonin, Holger, Terry Gregory und Ulrich Zierhan. „Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland“. Kurzexertise Nr. 59. Mannheim 2015.

Bönke, Timm, Rick Glaubitz, Konstantin Göbler, Astrid Harnack, Astrid Pape und Miriam Wetter. *Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland*. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2020.

Bundesagentur für Arbeit. *Klassifikation der Berufe 2010*. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg 2011.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. „Arbeitsmarkt kompakt – Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit“. Berichte. Nürnberg 2022.

Dengler, Katharina, Britta Matthes und Wiebke Paulus. „Berufliche Tasks auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine alternative Messung auf Basis einer Expertendatenbank“. *FDZ-Methodenreport* 12/2014. Nürnberg 2014.

Dütsch, Matthias, Verena Liebig und Olaf Struck. „Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (65) 3 2013. 505–531.

Eloundou, Tyna, Sam Manning, Pamela Mishkin und Daniel Rock. „GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models“. Papers 2303.10130, arXiv.org, revised Mar 2023.

Frey, Carl Benedikt und Michael A. Osborne. „The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?“. *Technological Forecasting and Social Change*. Elsevier, vol. 114(C). 2017 254–280.

Fuest, Clemens und Simon Jäger. „Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen?“. ifo Standpunkt Nr. 243. ifo Institut, München 2023.

Geis-Thöne, Wido. „Die Bedeutung der Zuwanderung für den wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands“. IW-Analyse Nr. 151. *Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft*. Köln 2022.

Giesecke, Johannes und Jan-Paul Heisig. „Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62 (3) 2010. 403–443.

Hall, Anja. „Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland“. *BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung*. W. Bertelsmann Verlag. Bonn 2011.

- Ittermann, Peter und Jonathan Niehaus. „Industrie 4.0 und Wandel von Industriearbeit. Überblick über Forschungsstand und Trendbestimmungen“. *Digitalisierung industrieller Arbeit*. Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen. 2018. 32–53.
- Ittermann, Peter und Alfredo Virgillito. „Einfacharbeit und Digitalisierung im Spiegel der Statistik“. *Szenarien digitalisierter Einfacharbeit. Konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde aus Produktion und Logistik*. Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann und Jonathan Falkenberg. Nomos. Baden-Baden 2019. 69–86.
- Matthes Britta, Carola Burkert und Wolfgang Biersack. „Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten“. *IAB-Discussion Paper 35*. Nürnberg 2008.
- Mayer, Karl Ulrich, Daniela Grunow und Natalie Nitsche. „Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen?“. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 62 (3). 2010. 369–402.
- Naegele, Gerhard. „Der demografische Wandel hat längst die Arbeitswelt erreicht – und was ist passiert? Ältere Arbeitnehmer als Produzenten wirtschaftlicher Potenziale des Alterns“. *Fortsetzung folgt. Kontinuität und Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft*. Hrsg. Fabian Hoose, Fabian Beckmann und Anna-Lena Schönauer. Springer Fachmedien. Wiesbaden, 2017. 351–375.
- Nawakitphaitoon, Kritkorn. „Occupational Human Capital and Wages: The Role of Skills Transferability Across Occupations“. *Journal of Labor Research*. 35 (1). 2014. 63–87.
- Nawakitphaitoon, Kritkorn und Russell Ormiston. „Occupational human capital and earnings losses of displaced workers: does the degree of similarity between pre and post-displacement occupations matter?“. *Journal for Labour Market Research*. 48 (1) Springer. Heidelberg, 2015. 57–73.
- Nisic, Natascha und Parvati Trübswetter. „Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien“. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*. 442. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin, 2012.
- NEPS-Netzwerk. „Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene“. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IIfBi), Bamberg, 2022. <http://dx.doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>. (Download 04.05.2023).
- Shaw, Kathryn. „A formulation of the earnings function using the concept of occupational investment“. *The Journal of Human Resources*. 19 (3). 1984. 319–340.
- Seibert, Holger. „Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ...“. *IAB-Kurzbericht*. 1/2007. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg, 2007.
- Vicari, Basha. „Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich“. *IAB-Discussion Paper*. 25. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg, 2018.
- Vicari, Basha. „Berufliche Mobilität: was sie ist und was sie beeinflusst“. *Mobilität – Arbeit – Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2020*. Hrsg. Franz Knieps und Holger Pfaff. Berlin, 2020. 247–253.
- Windelband, Lars und Georg Spötl. „Diffusion von Technologien in die Facharbeit und deren Konsequenzen für die Qualifizierung am Beispiel des „Internet der Dinge““. *Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – Aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung*. Hrsg. Uwe Faßhauer, Bärbel Fürstenau und Eveline Wuttke. Opladen, 2012. 205–219.
- Wolnik, Kevin und André Holtrup. „Berufswechsel – Chancen und Risiken: Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse“. *Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen (22)*. Bremen, 2017.
- Zink, Klaus J. und Christian K. Bosse. „Megatrends im Kontext von Arbeit und Organisation im 21. Jahrhundert“. *Arbeit und Organisation im digitalen Wandel*. Nomos. Berlin, 2019. 35–52.

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Deutschland
+49 5241 810

Tobias Ortman

Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
+49 5241 8181181
tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de

Roman Wink

Senior Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
+49 5241 8181560
roman.wink@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de