

Häufigkeit und Struktur von Berufswechseln in Deutschland



DUNCAN ROTH
Dr., wiss. Mitarbeiter am
Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB),
Regionales Forschungsnetz,
Düsseldorf*

Für einen beträchtlichen Anteil der Beschäftigten in Deutschland geht ein Wechsel in einen anderen Betrieb auch mit einer beruflichen Veränderung einher. Dieser Beitrag vergleicht zunächst das Ausmaß der Mobilität in den einzelnen Berufen und beschreibt anschließend, zwischen welchen Berufen besonders häufig gewechselt wird. Kenntnisse über die Vernetzungen zwischen Berufen können eine erste Orientierung im Rahmen der Berufs- und Weiterbildungsberatung geben.

Gründe für berufliche Mobilität

Ein wichtiger Grund für die Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses in einem anderen Betrieb ist die Entscheidung, einen neuen Beruf zu erlernen oder auszuüben. Aus individueller Sicht kann ein Berufswechsel unter anderem mit einer höheren Entlohnung, einer höheren Arbeitszufriedenheit oder einem besseren Einbringen der eigenen Kompetenzen einhergehen und mithin zu einer Verbesserung der Beschäftigungssituation führen. Als ein Motiv für einen Berufswechsel gilt demnach die Revision der ursprünglichen Berufsentscheidung, weil sich andere Interessen ergeben haben (vgl. HECKER 2000, S. 15). Anders sieht es bei erzwungenen Berufswechseln aus, wenn etwa Arbeitslosigkeit droht oder im erlernten Beruf keine Beschäftigung zu finden ist. Für die individuellen Erwerbsbiografien sind Berufswechsel daher sowohl mit Chancen als auch mit Risiken verbunden (vgl. WOLNIK/HOLTRUP 2017).

Das Ausmaß, in dem Beschäftigte in andere Berufe wechseln, kann je nach Beruf unterschiedlich sein. Gründe hierfür lassen sich sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts finden. Beispielsweise fällt aufgrund konjunktureller oder längerfristiger struktureller Veränderungen die berufsspezifische Nachfrage nach Arbeit unterschiedlich hoch aus. Bei einer hohen Nachfrage im ursprünglichen Beruf verbessern sich dort in der Regel die Beschäftigungsperspektiven, sodass die An-

reize für einen Berufswechsel abnehmen. Gleichzeitig aber kann ein besonders nachgefragter Beruf für Beschäftigte, die bislang in anderen Berufen arbeiten, attraktiver werden. Umgekehrt kann eine nachlassende Arbeitsnachfrage einen Grund für einen Berufswechsel darstellen.

Häufig ist die Ausübung eines Berufs an bestimmte Qualifikationen gebunden oder setzt berufsspezifische Erfahrung voraus, die nicht zwangsläufig auch in einem anderen Beruf Anwendung finden. Unter solchen Umständen besteht das Risiko, dass ein Berufswechsel mit einem tätigkeitsbezogenen Abstieg oder einem niedrigeren Lohn einhergeht und somit der Anreiz für einen Wechsel sinkt. Ebenso wird der Übergang in einen anderen Beruf erschwert, wenn dort spezielle qualifikatorische Anforderungen bestehen. Sind solche Qualifikationen in einem Beruf hingegen nicht oder nur in geringem Maße erforderlich, erleichtert das einerseits die Zugangsmöglichkeiten für Beschäftigte aus anderen Berufen. Andererseits kommt es nicht zu Verlusten in der Form von zuvor erworbenen Kompetenzen, die sich nicht in den neuen Beruf übertragen lassen. EBNER/HORN (2016) argumentieren, dass dies insbesondere Geringqualifizierten die Suche nach Beschäftigung erleichtert.

Angebotsseitige Faktoren umfassen individuelle Merkmale, in denen sich die Beschäftigten verschiedener Berufe unterscheiden und die ihrerseits die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels beeinflussen. Beispielsweise zeigen CARILLO-TUDELA u. a. (2016) sowie DÜTSCH/LIEBIG/STRUCK (2013), dass jüngere Personen häufiger ihren Beruf wechseln und dass Berufswechsel auch vom Qualifikationsniveau abhängen. Wie bereits beschrieben, können Kompetenzen, die in vielen Berufen Anwendung finden, einen Wechsel erleichtern, wohingegen sehr spezifisches Wissen eher zu einem Verbleib in einem Beruf führen dürfte.

* Dieser Beitrag ist aus einer gemeinschaftlichen Arbeit von MICHAELA FUCHS, DUNCAN ROTH, STEFAN THEUER und ANTJE WEYH heraus entstanden. Wir danken BIRGIT FRITZSCHE für die Unterstützung bei der grafischen Darstellung der Ergebnisse.

Datengrundlage

Die nachfolgenden Auswertungen beruhen auf den integrierten Erwerbsbiografien (IEB, Version 13.01.00) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die unter anderem Angaben zu allen abhängig beschäftigten Personen in Deutschland enthalten. Dabei beschränken wir uns auf Personen, die entweder in Teil- oder Vollzeit in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen (ohne Auszubildende). Für diese Beschäftigtengruppe bestimmen wir für das Jahr 2017 die Zahl der Fälle, in denen Personen den Betrieb wechseln. Dabei finden nur solche Fälle Berücksichtigung, bei denen zwischen der Beendigung der alten und dem Beginn der neuen Beschäftigung höchstens sieben Tage liegen. Diese Einschränkung erlaubt es uns, den Fokus auf Wechsel von Beschäftigung in Beschäftigung zu legen. Insbesondere vermeiden wir damit, dass für manche Personen die Möglichkeit, eine neue Beschäftigung aufzunehmen, durch die vorangehende Arbeitslosigkeit beeinträchtigt wird, was wiederum die Vergleichbarkeit zwischen den betrachteten Personen einschränken würde.

In diesem Beitrag werden nur solche Betriebswechsel berücksichtigt, in denen es auch zu einem Wechsel des Berufs kommt, wobei Berufswechsel innerhalb eines Betriebs nicht betrachtet werden. Eine Veränderung des Berufs wird als Wechsel von einem Berufssegment in ein anderes definiert. Die 14 von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015) definierten Berufssegmente folgen dem Prinzip der Berufsfachlichkeit. Die Segmente fassen Berufe zusammen, in denen vergleichbare Fähigkeiten und Kenntnisse erforderlich sind. Ein Wechsel zwischen zwei Segmenten

führt somit zu einer Veränderung im beruflichen Anforderungsprofil. Wie in der Tabelle dargestellt, lassen sich die 14 Berufssegmente zu fünf Berufssektoren aggregieren.

Unterschiede in der Häufigkeit von Berufswechseln

Im Jahr 2017 identifizieren wir etwa 3,53 Millionen Betriebswechsel, unter denen sich 1,14 Millionen Wechsel von einem Berufssegment in ein anderes finden. Somit ist jeder dritte Betriebswechsel auch mit einer beruflichen Veränderung einhergegangen. Allerdings variiert die Häufigkeit der Berufswechsel deutlich zwischen den einzelnen Berufssegmenten (vgl. Abb. 1, S. 28). Mit knapp 150.000 Fällen kommen Wechsel in ein anderes Berufssegment absolut betrachtet am häufigsten in den »Verkehrs- und Logistikberufen« (S52) vor. Werden hingegen die Anteile der Berufssegmentwechsel an allen Betriebswechseln betrachtet, finden Wechsel insbesondere in Teilen der »Produktionsberufe« (S1) relativ häufig statt. Hier stehen die »Fertigungsberufe« (S12) mit einem Anteil von 44 Prozent und die »Land-, Forst- und Gartenbauberufe« (S11) mit 47 Prozent heraus. Doch auch in den »Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen« (S21), den »Berufen in Unternehmensführung und -organisation« (S32) und den »Sicherheitsberufen« (S51) liegen die Anteile der Wechsel in ein anderes Berufssegment bei mehr als 35 Prozent. Vergleichsweise selten finden Wechsel in andere Berufssegmente hingegen in Teilen der »Personenbezogenen Dienstleistungen« (S2) statt. Im Fall der »Medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufe« (S22) beträgt der Anteil lediglich 14 Prozent und bei den »Geisteswissenschaftlern und Künstlern« (S23) nur 26 Prozent.

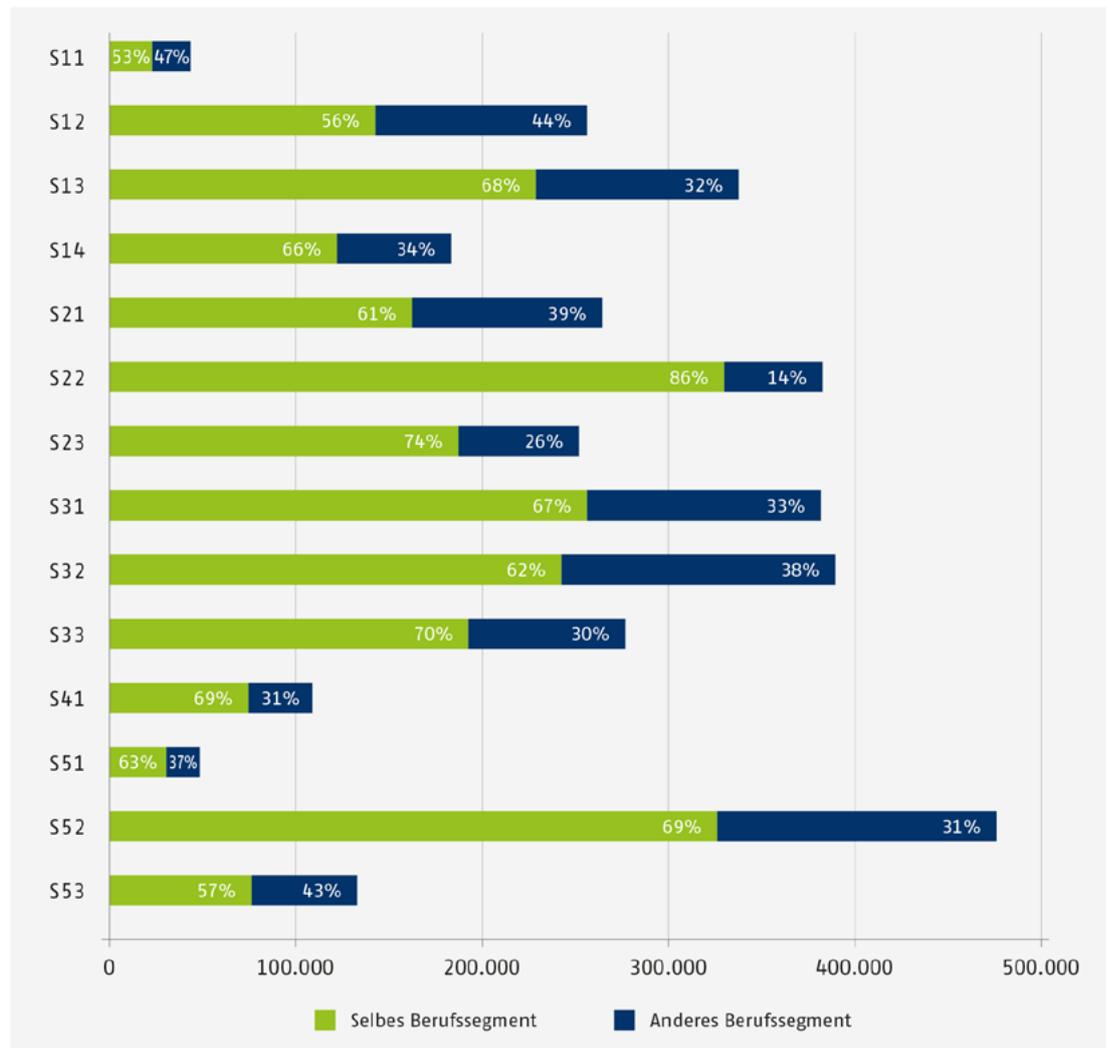
Tabelle
Berufsklassifikation

Berufssektor	Berufssegment
S1 Produktionsberufe	S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe
	S12 Fertigungsberufe
	S13 Fertigungstechnische Berufe
	S14 Bau- und Ausbauberufe
S2 Personenbezogene Dienstleistungsberufe	S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
	S22 Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe
	S23 Geisteswissenschaftler und Künstler
S3 Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	S31 Handelsberufe
	S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation
	S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
S4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe
S5 Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	S51 Sicherheitsberufe
	S52 Verkehrs- und Logistikberufe
	S53 Reinigungsberufe

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015)

Abbildung 1

Intensität der Berufswechsel nach Berufssegmenten im Jahr 2017



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (Version 13.01.00); N = 3,53 Mio. Betriebswechsel; eigene Berechnungen.

Angaben zur Häufigkeit von Wechseln in andere Berufssegmente liefern jedoch keine Informationen zu den Wechselbeziehungen zwischen den einzelnen Berufssegmenten. Vor dem Hintergrund der Frage, ob sich die erworbenen beruflichen Kompetenzen auch in anderen Berufen anwenden lassen, ist es von besonderem Interesse, ob Wechsel in Berufe mit ähnlichen Tätigkeitsinhalten wie im Ursprungsbetrieb oder in inhaltlich weiter entfernte Berufe erfolgen.

Wechsel zwischen den Berufssegmenten

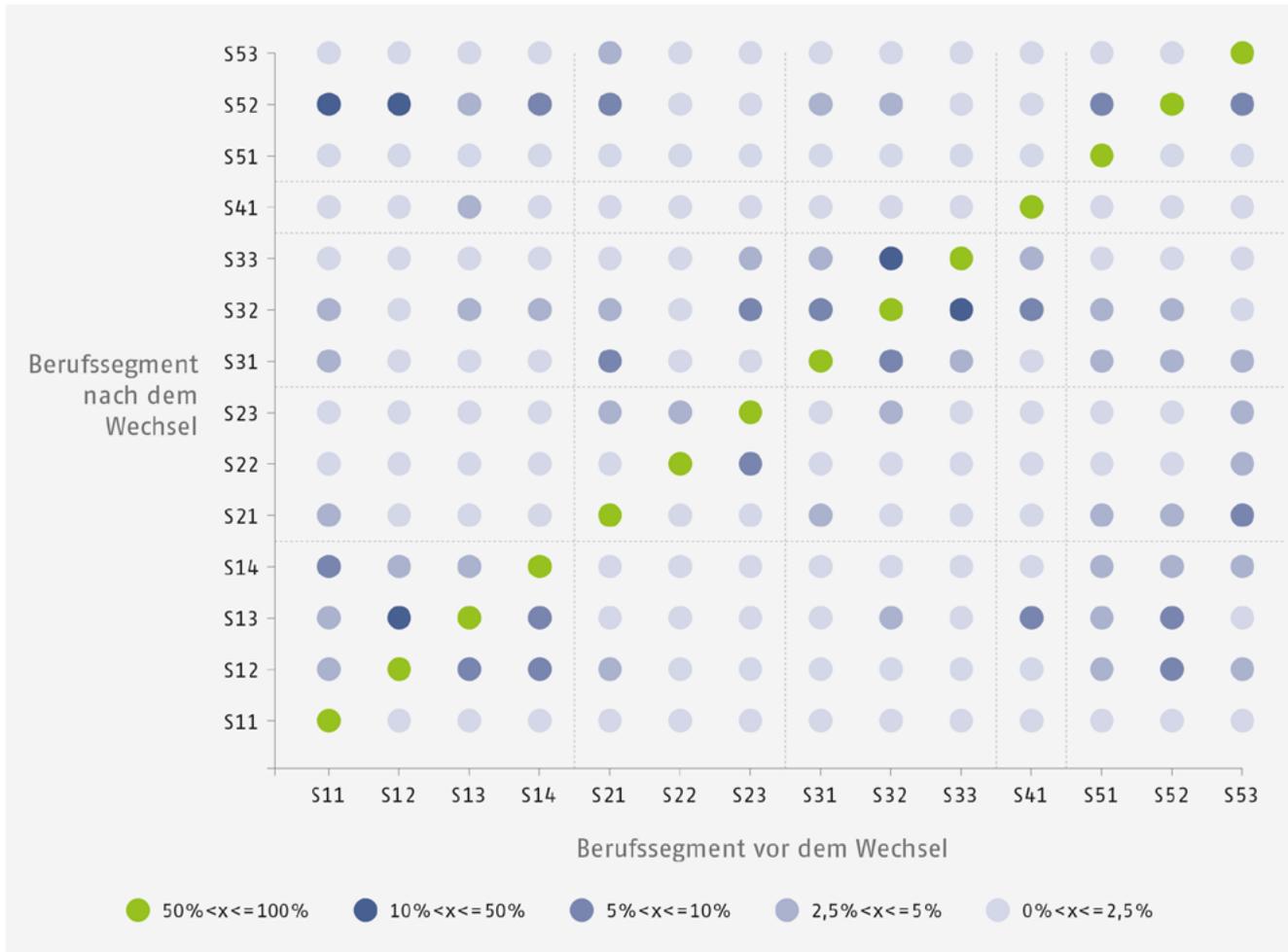
Die Wechselbeziehungen zwischen den einzelnen Berufssegmenten werden in Abbildung 2 in Form der relativen Häufigkeit von Wechseln innerhalb desselben bzw. in ein anderes Berufssegment dargestellt (die Werte innerhalb einer Spalte summieren sich somit zu 100%). Für jedes Berufssegment veranschaulichen die hohen Werte entlang der Diagonale, dass Personen, die eine Beschäftigung in

einem anderen Betrieb aufnehmen, mehrheitlich (zu über 50%) im selben Berufssegment verbleiben. Wird dennoch eine Beschäftigung in einem anderen Berufssegment aufgenommen, geschieht dies oftmals in Segmenten, die sich im selben Berufssektor befinden (in Abb. 2 durch die gestrichelten Linien dargestellt) und sich somit im Hinblick auf die benötigten Kompetenzen ähneln. Dies zeigt sich besonders im Sektor der »Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe« (S3). Beispielsweise kommt es bei Wechseln aus den »Berufen in Unternehmensführung und -kommunikation« (S32) relativ häufig zu einer Beschäftigungsaufnahme in »Handelsberufen« (S31) oder in »Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen« (S33).

Wechsel in Segmente anderer Berufssektoren finden dagegen deutlich seltener statt. Die Ursache hierfür könnte sein, dass Beschäftigte ihre berufsspezifischen Kompetenzen leichter in inhaltlich verwandten Berufen anwenden

Abbildung 2

Wechsel zwischen Berufssegmenten (Anteil an allen Betriebswechseln im Ursprungsberuf), Jahr 2017



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (Version 13.01.00); N = 3.53 Mio. Betriebswechsel, eigene Berechnungen.

können. Ein Berufswechsel führt somit nicht zwangsläufig dazu, dass bestehende Kompetenzen im neuen Beruf nicht mehr relevant sind. Zu diesem Befund passt, dass die Beschäftigten, die aus »Berufen in Unternehmensführung und -organisation« (S32) oder »Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen« (S33) in ein anderes Berufssegment wechseln, nach unseren Analysen überdurchschnittlich häufig hochqualifiziert sind.

Die Berufssegmente der anderen Sektoren weisen hingegen differenziertere Wechselbeziehungen auf. Im Fall der »Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe« (S5) erfolgen Berufswechsel zwar auch oft im selben Berufssektor. Auffällig ist aber, dass relativ viele Wechsel auf Berufssegmente in inhaltlich entferntere Sektoren entfallen. Beispielsweise kommt es bei Beschäftigten der »Verkehrs- und Logistikberufe« (S52) in größerem Maße zu Wechseln in »Fertigungsberufe« (S12) oder in »Fertigungstechnische Berufe« (S13), während aus »Reinigungsberufen« (S53) auch oft in »Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe« (S21) gewechselt wird. Ähnliche Wechselbeziehungen mit Be-

rufssegmenten anderer Sektoren finden sich auch für die »Produktionsberufe« (S1) sowie für Teile der »Personenbezogenen Dienstleistungsberufe« (S2).

Die Aufnahme einer Beschäftigung in einem inhaltlich entfernteren Berufssegment kann, wie bereits erwähnt, damit einhergehen, dass zuvor erworbene Kompetenzen im neuen Beruf nicht mehr anwendbar sind, was mit einem Einkommensverlust verbunden sein kann. Sind die Vernetzungen mit Segmenten in anderen Berufssektoren dennoch hoch, kann dies auch daran liegen, dass in den Zielsegmenten berufsspezifische Kompetenzen weniger relevant sind als allgemeine berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse oder solche, die relativ schnell erlernbar sind. Gleichfalls ist es möglich, dass Beschäftigte, die in inhaltlich entferntere Berufe wechseln, seltener über berufsspezifische Qualifikationen verfügen und somit besonders nach Berufen ohne größere Zugangshürden suchen. Diese Vermutung wird durch Ergebnisse unserer Analyse bestärkt, wonach sich insbesondere bei den Wechseln aus den »Verkehrs- und Logistikberufen« (S52), den »Reinigungsberufen«

(S53) sowie den »Fertigungsberufen« (S12) deutlich höhere Anteile an Geringqualifizierten ohne abgeschlossene Berufsausbildung finden. In ähnlicher Weise argumentieren WOLNIK/HOLTRUP (2017), dass bestimmte Dienstleistungsbereiche besonders zugänglich für Berufswechsel sind.

Schließlich zeigt sich, dass ein relativ hoher Anteil der Betriebswechsel aus fast allen anderen Berufssegmenten auf bestimmte Zielsegmente entfallen. Besonders deutlich ist dies im Fall der »Verkehrs- und Logistikberufe« (S52) sowie der »Berufe in Unternehmensführung und -organisation« (S32). Neben der Möglichkeit, dass ein Zugang zu manchen Berufen in diesen Segmenten auch ohne umfangreiche berufsspezifische Kompetenzen möglich ist, könnte eine Begründung darin liegen, dass die Arbeitsnachfrage in diesen Segmenten gegenwärtig besonders hoch ist. Dies trifft beispielsweise auf den Logistikbereich zu, wo ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht.

Eine erste Orientierung für eine individuelle Berufsberatung

Berufliche Mobilität ist ein bedeutender Bestandteil der Dynamik am Arbeitsmarkt: Im Jahr 2017 ging etwa jeder dritte Betriebswechsel mit einem Wechsel des Berufssegments einher. Ein Grund für einen Wechsel in einen inhaltlich verwandten Beruf ist die Möglichkeit, weiterhin von bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen zu profitieren, wenn diese auch im neuen Beruf Anwendung finden. Wechsel in weiter entfernte Berufe müssen diesem Argument jedoch nicht widersprechen. Zum einen können solche Berufe durchlässiger für Beschäftigte anderer Berufe sein, wenn sie beispielsweise nur geringe Zugangshürden in Form bestimmter Qualifikationen aufweisen. Zum anderen zeichnen sich Beschäftigte solcher Wechsel womöglich eher durch allgemeine als durch sehr spezifische berufliche Kompetenzen aus. Darüber hinaus kann eine hohe Arbeitsnachfrage einen Beruf auch für Beschäftigte aus entfernteren Berufssegmenten attraktiv machen.

Im Fall von freiwilligen Berufswechseln können Nachteile, die sich daraus ergeben, dass sich bestehende Kompetenzen im neuen Beruf nicht anwenden lassen, beispielsweise durch eine höhere Arbeitszufriedenheit kompensiert werden. Bei unfreiwilligen Wechseln, die z. B. aus befristeten Arbeitsverhältnissen, betriebsbedingten Kündigungen oder strukturellem Wandel heraus entstehen können, muss dies jedoch nicht der Fall sein. Unter diesen Umständen kann ein Beratungsbedarf entstehen, der zum Ziel hat, den Übergang in einen neuen Beruf zu erleichtern und die Risiken eines solchen Wechsels zu minimieren.

Diesem Bedarf sollte durch eine geeignete und individuelle Berufs- und Weiterbildungsberatung entsprochen werden. Die Wechselbeziehungen zwischen den verschie-

denen Berufssegmenten können dabei eine erste Orientierung geben, Personen aus einem bestimmten Beruf und mit einem bestimmten Qualifikationsprofil Wege in eine Beschäftigung in einem anderen Beruf zu eröffnen. Die Vernetzungen zeigen, in welche Berufe typischerweise gewechselt wird, und bieten daher einen Anhaltspunkt, in welchen Berufssegmenten aufgrund vergleichbarer Anforderungen oder generell niedriger Zugangshürden kurzfristig Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen könnten. Für Wechsel in andere Berufe kann hingegen zunächst eine Weiterqualifikation notwendig sein.

Durch sich ändernde Rahmenbedingungen – beispielsweise eine sich wandelnde Berufsstruktur infolge des technologischen Fortschritts – wird eine stetige und lebenslange Weiterbildung immer wichtiger, die durch geeignete Beratung unterstützt werden sollte. Obwohl der Einstieg ins Erwerbsleben nicht im Fokus unserer Analysen liegt, gilt dies bereits für die Ausbildungsberatung. Denn eine gute Beratung reduziert Ausbildungsabbrüche, beugt unfreiwilligen Berufswechseln und Arbeitslosigkeit vor und bildet den Grundstock für den Berufsweg. Auf öffentlicher Seite besitzt die Berufsorientierung beim Einstieg ins Erwerbsleben bereits einen hohen Stellenwert. Mit der geplanten Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2020 würde auch die Weiterbildung im (späteren) Erwerbsleben stärker ins Blickfeld rücken. Unterstützungsangebote dieser Art können dazu beitragen, die beruflichen Wechsel so zu gestalten, dass die Chancen, die mit einem Berufswechsel verbunden sind, steigen und Risiken minimiert werden. ◀

Literatur

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – STATISTIK (HRSG.): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010. Nürnberg 2015
- CARILLO-TUDELA, C. u. a.: The extent and cyclicity of career changes: Evidence for the U.K. In: *European Economic Review* 84 (2016), S. 18–41
- DÜTSCH, M.; LIEBIG, V.; STRUCK, O.: Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 65 (2013) 3, S. 505–531
- EBNER, C.; HORN, S.: Offene und geschlossene Berufe in Deutschland – Welchen Stellenwert haben formale berufliche Qualifikationen? In: *BWP* 45 (2016) 5, S. 4–5 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8107 (Stand: 31.01.2019)
- HECKER, U.: Berufswechsel – Chancen und Risiken. In: *BWP* 29 (2000) 4, S. 12–17 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/510 (Stand: 31.01.2019)
- WOLNIK, K.; HOLTRUP, A.: Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse (Arbeit und Wirtschaft in Bremen 22/2017). Bremen 2017