

## Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften

► Die dynamische Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten. Veränderte Berufsstrukturen und neue Anforderungen können auch Berufswechsel zur Folge haben. Die sich im Zeitverlauf insgesamt nur wenig veränderte Berufswechselrate deutet jedoch darauf hin, dass der Beruf in Deutschland nach wie ein Fundament darstellt, auf dem Flexibilität aufbauen kann.

Die Ergebnisse der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006 zeigen, dass Erwerbstätige mehrheitlich immer noch im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten. Ein erheblicher Teil der Berufsverläufe hat aber auch zu einem Wechsel in ausbildungsfremde Tätigkeiten – und in hohem Maße in unterwertige Beschäftigung – geführt. Die Flexibilität von Erwerbstätigen zeigt sich jedoch weniger im Wechsel des erlernten Berufs als vielmehr an den zu bewältigenden Arbeitsanforderungen, wie Problemlösungskompetenz, Kreativitäts- und Lernanforderungen.



**ANJA HALL**

Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ im BIBB

„Jeder wird zukünftig im Verlauf seines Berufslebens mehrere Berufe lernen oder ausüben müssen“ – diese oder ähnliche Aussagen sind sowohl in der gesellschaftlichen als auch in der wissenschaftlichen Debatte immer wieder zu lesen. Empirische Studien können im Zeitverlauf jedoch keine zunehmende Bedeutung beruflicher Mobilität feststellen. Dies gilt für Wechsel zwischen Erwerbsberufen (BENDER u. a. 1999, ERLINGHAGEN 2004, HALL/JANSEN/ULRICH 2004) als auch für den Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (KONIETZKA/LEMPERT 1998, KONIETZKA 1999a, KONIETZKA 1999b, HARNEY/WEISCHET/GESELBRACHT 1999, HAAS 2002, BEHRINGER 2004). Aktuelle Analysen von SEIBERT (2007), der den Zeitraum 1977 bis 2004 betrachtet, zeigen zwar schwankende Anteile an Auszubildenden, die nach der Ausbildung den erlernten Beruf gewechselt haben; ein zunehmender Trend für alle Ausbildungsabsolventen/-innen ist allerdings nicht erkennbar. Im Schnitt der letzten 30 Jahre wechselte insgesamt ein Fünftel der Absolventen direkt nach der Ausbildung den erlernten Beruf (bei Frauen gesunken von rd. 20% auf gut 16%; Männer steigend; 2004 und schon Jahre davor bei 26%). Und auch nach zehn Jahren im Arbeitsmarkt lag die Entsprechung bei den Geburtskohorten 1959–61 und 1954–56 auf einem ähnlichen Niveau wie in den älteren Kohorten (KONIETZKA 1999b).

Die inhaltliche Passung von erlerntem Beruf und ausgeübter Tätigkeit ist also heute trotz des berufsstrukturellen Wandels unverändert hoch. Gegen einen Verlust der sozialen Bindekraft des Berufs (KONIETZKA/LEMPERT 1998) spricht ebenfalls die häufige Rückkehr in den erlernten Beruf nach einem Berufswechsel (BEHRINGER 2004). Folglich gibt es auch keine empirisch gesicherten Belege für eine wachsenden „Entberuflichung“. Der Beruf scheint nach wie vor das Fundament zu sein, auf das Flexibilität aufbauen kann (z. B. in Form von beruflicher Weiterbildung) und durch das Flexibilität erst möglich wird. Nach HARNEY/WEISCHET/GESELBRACHT (1999) liegt der Schluss nahe, „dass in dem Maße wie Weiterbildung und nicht-formales Lernen (im Vergleich zu Berufsausbildung) an Relevanz für die Reproduktion des Wissens gewinnt, die strukturelle Bedeutung des Berufs nicht ab-, sondern eher zunimmt“.

Die relativ konstante Berufswechselquote im Zeitverlauf führt jedoch zum Teil zu wagemutigen Interpretationen: So wurde im „Handelsblatt“ vom 3. 8. 2006 „Der Mythos vom flexiblen Arbeitnehmer“ abgeleitet. Dort heißt es Mobilität und Flexibilität sei den meisten Deutschen ein Fremdwort. „Denn allem Gerede von der zunehmenden beruflichen Mobilität zum Trotz halten es die meisten Deutschen mit dem Spruch vom Schuster, der bei seinem Leisten bleibt. Der viel beschworene flexible Arbeitnehmer, der immer dazu- und auch umlernt – er ist ein moderner Mythos.“ Hier wird Flexibilität mit Berufswechseln gleichgesetzt.

Dass die Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten in den letzten Jahren gestiegen sind, soll hier nicht bestritten werden. Die Frage ist aber, ob berufliche Flexibilität an Berufswechseln ablesbar ist. Ist es nicht vielmehr irrational und auch volkswirtschaftlich unökonomisch, wenn der Einzelne nicht versucht, das im erlernten Beruf erworbene Humankapital zu verwerten? Investition in einen Berufswechsel lohnt sich für den Einzelnen zumindest nur dann, wenn die (Opportunitäts-)Kosten für die neue Ausbildung oder Einarbeitung von den zu erwartenden Erträgen mindestens kompensiert werden (BENDER u. a. 1999), wobei ein höherer Nutzen nicht nur ökonomisch erzielt werden kann, sondern auch durch eine interessantere Tätigkeit oder bessere Arbeitsbedingungen.<sup>1</sup>

Zu der Frage, wie Berufswechsel – und insbesondere Wechsel zwischen dem erlernten und dem ausgeübten Beruf – zu messen und zu interpretieren sind, wurde von wissenschaftlicher Seite bisher wenig beigetragen. Auch zur Frage, in welchem Ausmaß und in welchen Berufen flexible Arbeitsanforderungen zu bewältigen sind, gibt es bisher nur wenig empirische Befunde. Zur Klärung dieser Fragen wird die BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006 (siehe Kasten) herangezogen.

---

#### Datengrundlage

Die BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006 ist eine telefonische, computerunterstützte Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland, die gemeinsam vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) von Oktober 2005 bis März 2006 durchgeführt wurde. Grundgesamtheit sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung („Kernerwerbstätige“).

Die Ergebnisse im Beitrag beziehen sich auf Erwerbstätige, deren höchster und letzter Berufsabschluss eine betriebliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist (46 % der Erwerbstätigen, hochgerechnet rund 15 Millionen Personen). Weitere Informationen zu Konzept, Methodik und Ergebnissen unter [www.bibb.de/arbeit-im-wandel](http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel)

---

Wie kann ein Wechsel des erlernten Berufs erfasst werden? Der Begriff Berufswechsel suggeriert eine eindeutige Entsprechung zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf. Betrachtet man die Zahl der Berufe – ca. 30.000 Erwerbsberufen stehen 350 Ausbildungsberufe gegenüber – dann zeigt sich schnell, dass ein Vergleich so einfach nicht möglich ist. Eine abgeschlossene Berufsausbildung ermöglicht je nach Fachrichtung den Zugang in eine mehr oder weniger breite Palette von Erwerbsberufen.

Ein Berufswechsel wird in der empirischen Forschung meist durch einen Berufskennziffervergleich gemessen (z. B. Vergleich der Berufskennziffer des Ausbildungsberufs mit der Kennziffer des Erwerbsberufs). Entsprechen sich diese auf der Ebene der 3steller oder 2steller nicht, liegt ein Berufswechsel vor (zur Klassifizierung der Berufe siehe Kasten).

---

#### Klassifizierung der Berufe (KldB)

Grundlegend für die KldB ist die Zusammenfassung von Berufen, „die nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit gleichartig sind, unabhängig von ihrer formalen Schul- oder Berufsausbildung, von der Stellung im Beruf oder im Betrieb“ (StBA 1992, S.16). Das heißt, das Abgrenzungskriterium zwischen den Berufen ist somit die Artverwandtschaft der Tätigkeit. Die hierarchisch angelegte Systematik unterscheidet 88 Berufsgruppen (2steller), 369 Berufsordnungen (3steller) und 2287 Berufsklassen (4steller). Die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sind in diese Systematik auf der 4steller-Ebene eingeordnet.

---

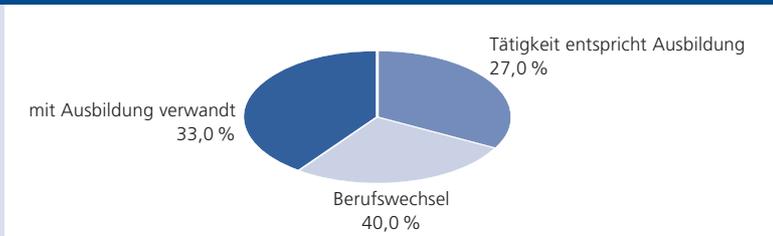
Dieser Kennziffervergleich zur Messung von Berufswechseln ist allerdings sehr problematisch, da sich die Verwandtschaft von Berufen nicht entlang der Hierarchie der Berufssystematik abbilden lässt.

Eine Ausbildung zur Bürokauffrau ermöglicht z. B. ein breites Spektrum an kaufmännischen Erwerbsberufen, die über verschiedene Berufsgruppen gestreut sind und auf Basis des Kennziffervergleichs als Berufswechsel deklariert werden würden, auch wenn dieser vom Befragten evt. gar nicht als Berufswechsel empfunden wird. Denn neben der Tätigkeit gibt es implizit noch andere Zuordnungskriterien zur Berufskennziffer wie Branche (Bank-, Versicherungskaufleute) oder das Berufsmilieu (wie z. B. bei den Verkehrskaufleuten). Auch Kriterien wie Stellung im Betrieb (z. B. Werkmeister, Verwaltungsbedienstete des höheren und gehobene Dienstes) und Qualifikationsniveau (z. B. Ingenieure oder Techniker) spielen für die Zuordnung z. T. eine Rolle, so dass berufliche Aufstiege evt. vorschnell als Berufswechsel klassifiziert werden. Die Problematik wird noch dadurch verschärft, dass die Berufsgruppen und -ordnungen auf der Ebene der Produktionsberufe sehr viel differenzierter gefasst sind als bei den Dienstleistungsberufen.

Die Probleme können umgangen werden, wenn die Einschätzung der Befragten zum Zusammenhang zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf mit berücksichtigt wird. Denn diese können unabhängig von einer Berufssystematik am besten beurteilen, inwieweit der erlernte Beruf mit der ausgeübten Tätigkeit übereinstimmt. Um diese Frage zu klären, wurde in der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006 eine Frage gestellt, die über den Grad der Abweichung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf Auskunft gibt. Die entsprechende Frage lautet: „Wenn Sie einmal ihre jetzige Tätigkeit mit ihrer letzten Ausbildung vergleichen, was würden Sie dann sagen:

- die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet,
- die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt oder
- die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun. (Im Falle von Mehrfachausbildungen: Ist ihre Tätigkeit mit einer vorherigen Ausbildung verwandt?)

Abbildung 1 **Entsprechung von erlerntem und ausgeübtem Beruf**



Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten  
Nur Erwerbstätige, deren höchster und letzter Berufsabschluss eine betriebliche Ausbildung ist

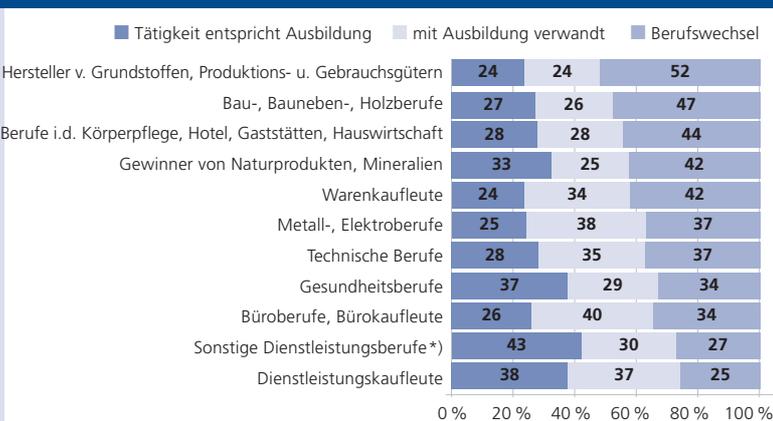
## Wie oft wird der erlernte Beruf gewechselt?

Fast jede dritte im Jahr 2006 erwerbstätige Fachkraft mit betrieblicher Ausbildung (27%) übt eine Berufstätigkeit aus, die dem erlernten Beruf entspricht (Abb. 1). Weitere 33% üben eine Tätigkeit aus, die mit dem erlernten Beruf zumindest verwandt ist. Dieser hohe Anteil belegt den flexiblen Einsatz einer betrieblichen Berufsausbildung im Beschäftigungssystem.

40% der Befragten üben eine Tätigkeit aus, die mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hat (hochgerechnet knapp über 6 Millionen Erwerbstätige mit einer betrieblichen Ausbildung als höchstem und letztem Abschluss), d. h., sie arbeiten weder in ihrem erlernten noch in einem verwandten Beruf. Darunter sind einige wenige mehrfach ausgebildete Personen (1,5%), deren aktuell ausgeübte Tätigkeit zwar nicht mit der letzten, aber mit einer vorherigen Ausbildung verwandt ist.<sup>2</sup> Ein ganz erheblicher Teil der Berufsverläufe führt also zu einem Wechsel in ausbildungsfremde Tätigkeiten. Deutsche Erwerbstätige sind damit kaum als „Schuster, die bei ihrem Leisten bleiben“ zu beschreiben, wobei die Berufswechselquote erwartungsgemäß nach dem erlernten Beruf und auch dessen „Breite“ (Übertragbarkeit sogenannter überfachlicher Qualifikationen) variiert.

## Wie unterscheidet sich die Berufswechsellhäufigkeit nach der Ausbildung?

Abbildung 2 **Tätigkeit im erlernten Beruf bzw. Wechsel des erlernten Berufs nach Ausbildungsberuf** (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten  
Nur Erwerbstätige, deren höchster und letzter Berufsabschluss eine betriebliche Ausbildung ist

\*) Hierzu zählen Verkehrs-/Lagerberufe, Dienst-/Wach-/Sicherheitsberufe, Organisations-/Verwaltungs-/Rechtsberufe, Medienberufe.

Relativ am häufigsten werden die Ausbildungsberufe „Hersteller von Grundstoffen, Produktionsgütern, Gebrauchsgütern“ (52%)<sup>3</sup>, „Bau-, Bauneben-, Holzberufe“ (47%) und Berufe in der Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft“ (44%) gewechselt (Abb. 2). Unterdurchschnittliche Wechselquoten verzeichnen dagegen „Dienstleistungskaufleute“ (25%), „Sonstige Dienstleistungsberufe“ (27%), „Büroberufe, „Gesundheitsberufe“ (34%) und Bürokaufleute“ (34%).

Betrachtet man das Verhältnis der Anteile „verwandter Beruf“ – „Berufswechsel“, dann sind insbesondere Waren- und Dienstleistungskaufleute, Beschäftigte in Metall- und Elektroberufen sowie in Berufen der „Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft“ etc. überdurchschnittlich häufig in verwandten Berufen tätig, d. h., diese Ausbildungen ermöglichen somit auch ein relativ breites Spektrum an verwandten Berufen.

## Mit welchen Folgen wird der erlernte Beruf gewechselt?

Betrachtet man die Konsequenzen eines Berufswechsels hinsichtlich des Anforderungsniveaus, dann zeigt sich, dass mit einer Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs ein höheres Risiko der unterwertigen Beschäftigung verbunden ist: 32 % der Berufswechsler üben eine Tätigkeit unterhalb ihres Ausbildungsniveaus aus. Bei Personen, die in ihrem erlernten oder einem ähnlichen Beruf arbeiten, sind dies nur 6 %. Die Gründe für diese Berufswechsel sind vielfältig, so kann auch ein beruflicher Abstieg zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit bewusst in Kauf genommen werden. Der flexible Arbeitnehmer, der dazu- und auch umlernt, ist zumindest nicht daran zu erkennen, dass er seinen erlernten Beruf wechselt, sondern vielmehr daran, welche Art von Arbeitsanforderungen er zu bewältigen hat.

## Berufswechsel und Flexibilität innerhalb von Berufen

Veränderungen in der Tätigkeits- und Qualifikationsstruktur, neue Formen der Arbeitsorganisation und wachsende Anforderungen an das Wissen als auch dessen abnehmende Halbwertszeit bedeuten für viele Erwerbstätige, dass sie immer wieder neue Aufgaben bewältigen müssen. „Wissensarbeit“ leistet nach HERMANN u. a. (2005), wer Wissen erwirbt oder bestehende Wissensinhalte so umwandelt und kombiniert, dass neue Einsichten und Erkenntnisse entstehen. Der Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland, die Wissensarbeit leisten, wird hier als Indikator für Flexibilität herangezogen. In Anlehnung an VOLKHOLZ/KÖCHLING (2002) wird dabei folgende Anforderungstypologie verwendet (Zu den verwendeten Indikatoren siehe Kasten):

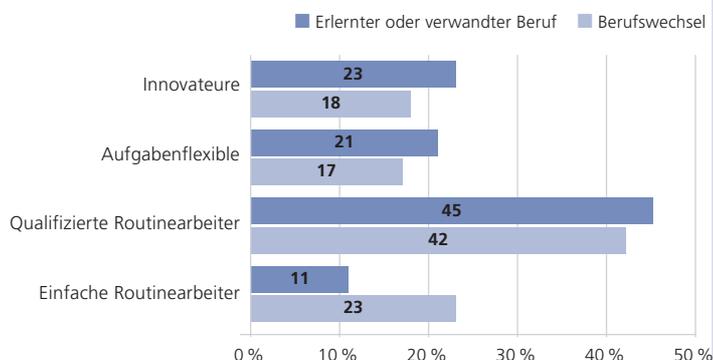
- **Innovateure:** Personen, die häufig mit kreativen Anforderungen konfrontiert sind.
- **Aufgabenflexible:** Personen, bei denen häufig Lernanforderungen auftreten, die aber nur manchmal oder nie kreativ tätig sind.
- **Qualifizierte Routinearbeiter:** Personen, die durch das gelegentliche („manchmal“) Auftreten von Lern- oder Kreativitätsanforderungen gefordert sind.
- **Einfache Routinearbeiter:** Personen, an die Lern- und Kreativitätsanforderungen selten oder nie gestellt werden.

### Messung von Kreativitäts- und Lernanforderungen in der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Kreativitätsanforderungen werden mit dem Indikator „Wie häufig kommt es bei der täglichen Arbeit vor, dass Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues auszuprobieren müssen?“ ermittelt. Die Frage für Lernanforderungen lautet: „Wie häufig kommt es bei der täglichen Arbeit vor, dass sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?“

Betrachtet man Wissensarbeit in Abhängigkeit davon, ob ein Berufswechsel stattgefunden hat, so üben insbesondere Erwerbstätige innovative oder aufgabenflexible Tätigkeiten aus, die im erlernten oder einem ähnlichen Beruf tätig sind (Abb. 3).

Abbildung 3 Anforderungen an Kreativität und Lernen in der Arbeit (in Prozent)



Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten  
Nur Erwerbstätige, deren höchster und letzter Berufsabschluss eine betriebliche Ausbildung ist

Die Analysen zeigen auch, dass nicht nur Akademiker/-innen, sondern auch betrieblich ausgebildete Fachkräfte in ihrer Tätigkeit häufig Wissensarbeit leisten müssen, d. h., Wissensarbeit lässt sich nicht alleine am Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen festmachen. So sind insgesamt 21 % der Erwerbstätigen, deren höchster und letzter Berufsabschluss eine betriebliche Ausbildung ist, als innovative und weitere 20 % als aufgabenflexible Erwerbstätige zu beschreiben. Fast jeder zweite (45 %) leistet qualifizierte Routinearbeit (die allerdings auch von 28 % der Akademiker/-innen geleistet wird). Innovative und aufgabenflexible Erwerbstätige sind insbesondere unter den technischen Erwerbsberufen (32 % bzw. 25 %), den Metall- und Elektroberufen (25 % bzw. 24 %) sowie den Dienstleistungskaufleuten anzutreffen (24 % bzw. 25 %).

Flexible Arbeitsanforderungen stellen auch Anforderungen an die Methodenkompetenz der Beschäftigten. So verwundert es nicht, dass Innovateure (68 %) und Aufgabenflexible (59 %) häufiger als qualifizierte Routinearbeiter (34 %) auf unvorhergesehene Probleme reagieren und diese lösen müssen (Ø 44 %). Sie müssen ebenfalls häufiger als im Durchschnitt (Ø 22 %) eigene Wissenslücken erkennen und schließen (Innovateure 37 %, Aufgabenflexible 32 %). Damit erfordern die Tätigkeiten von betrieblich ausgebildeten Fachkräften ein hohes Maß an beruflicher Flexibilität, gerade dann, wenn eine Beschäftigung im erlernten Beruf ausgeübt wird.

## Beruflichkeit als Fundament für Flexibilität – Fazit

Die im Zeitverlauf insgesamt wenig veränderte Berufswechselrate in Deutschland deutet darauf hin, dass eine standardisierte, zertifizierte und damit betriebsübergreifend einsetzbare berufliche Qualifikation auch in Zukunft wichtig bleibt. Berufsfachlichkeit verliert durch die zunehmende Bedeutung nichtfachlicher Qualifikationen, die als „Schlüssel“ zur Erschließung von sich schnell änderndem Fachwissen dienen können, nicht an Bedeutung. Durch die besonders enge Verknüpfung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Deutschland haben anerkannte Ausbildungsberufe für die Betriebe nach wie vor eine hohe

*Fundierte Ausbildung ist wichtige Grundlage für qualifizierte Beschäftigung und für weitere Lernprozesse*

Orientierungsfunktion. Betriebe können gerade durch die Beruflichkeit flexibel auf dem Arbeitsmarkt reagieren; die innerbetriebliche Flexibilität (z. B. Arbeitszeitflexibilität, funktionale Flexibilität) wird in internationalen Vergleichen aber oftmals nicht gemessen, weshalb der deutsche Arbeitsmarkt als verkrustet gilt (vgl. BOSCH/KNUTH 2003).

Flexibilität findet in Deutschland in hohem Maße innerhalb von Berufen und auf der Basis von Beruflichkeit statt. Rund vier von zehn Erwerbstätigen mit betrieblicher Ausbildung verbessern häufig ein bisheriges Verfahren oder probieren etwas Neues aus bzw. bewältigen neue Aufgaben.

Die Wissensintensivierung der Arbeitswelt und die damit verbundene Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften wird sich auch in Zukunft fortsetzen, Un- und Angelernpositionen werden auch in den nächsten Jahren weiter zurückgehen. Eine fundierte Ausbildung ist daher nicht nur die Basis für eine qualifizierte Beschäftigung, sondern auch als Grundlage für weitere Lernprozesse im Berufsverlauf wichtig. Eine Erweiterung des Berufsprofils im Sinne einer breiten fachlichen Basisqualifikation mit hohem Transfergehalt für wechselnde Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten ist dabei die Voraussetzung für flexible Arbeitsorganisation und Einsatzfähigkeit im Betrieb und bei Betriebswechsel (vgl. SCHUMANN 2002). ■

Literatur

BEHRINGER, F.: Berufswechsel als eine Form diskontinuierlicher Erwerbsbiographien: Ursachen, Häufigkeiten und Folgen. In: Behringer, F. u.a. (Hrsg.): *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien*. Hohengehren 2004

BENDER, S.; HAAS, A.; KLOSE, C.: *Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985–1995*. IAB-Kurzbericht 2, Nürnberg 1999

BOSCH, G.; KNUTH, M.: *Das deutsche Beschäftigungssystem im 13. Jahr nach der Vereinigung*. In: WSI-Mitteilungen 5, Frankfurt/M. 2003

ERLINGHAGEN, M.: *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf*. Wiesbaden 2004

HAAS, A.: *Arbeitsplatzmobilität nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung. Befunde aus der IAB-Historikdatei 1992 bis 1997*. IAB-Werkstattbericht 3, Nürnberg 2002

HALL, A.; JANSEN, R.; ULRICH, J.-G.: *Berufliche Diskontinuitäten bei Erwerbstätigen. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen*. In:

Behringer, F. u.a. (Hrsg.): *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien*. Hohengehren 2004

HARNEY, K.; WEISCHET, M.; GESELBRACHT, S.: *Der Beruf als Input der Weiterbildung*. In: Harney, K.; Tenorth, H.-E. (Hrsg.): *Beruf und Berufsbildung*. Zeitschrift für Pädagogik, 40. Beiheft (S. 272–288). Weinheim/Basel 1999

HERMANN, S.; BECKER, T.; KARAPIDIS A.: *Knowledge Work Management: Wissensarbeit gestalten*. In: Spath, D.; Ganz, W.; Becker, T. (Hrsg.): *e3World: Work, learning, performance – Lernen für die Arbeit von morgen*, S. 54–64, Wiesbaden 2005

KONIETZKA, D.; LEMPERT, W.: *Mythos und Realität der Krise der beruflichen Bildung – der Stellenwert der Berufsausbildung in den Lebensverläufen verschiedener Geburtskohorten*. In: ZBW, S. 321–339, Stuttgart 1998

KONIETZKA, D.: *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 19919–1961. Auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*. Opladen 1999a

KONIETZKA, D.: *Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs*

für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: *Zeitschrift für Soziologie* 28 (1999) 5, S. 379–400, Stuttgart 1999b

POLLMANN-SCHULT, M.: *Ausmaß und Struktur von arbeitnehmerinduzierter Abstiegsmobilität*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58 (2006) 4, S. 573–591, Wiesbaden 2006

SCHUMANN, M.: *Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen*. SOFI-Mitteilungen Nr. 31, Göttingen 2002

SEIBERT, H.: *Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ...* IAB-Kurzbericht 1, Nürnberg 2007

VOLKHOLZ, V.; KÖCHLING, A.: *Arbeiten und Lernen*. In: Brödner, P.; Knuth, M. (Hrsg.): *Nachhaltige Arbeitsgestaltung*, München/Meringen 2002, S. 431 ff.

### Anmerkungen

1 Eine Analyse selbst initiierten Arbeitgeberwechsel auf Basis des SOEP zeigt z. B., dass knapp jeder fünfte Wechsel auf einen niedriger dotierten Arbeitsplatz erfolgt. Da diese

„Absteiger“ im Vergleich zu beruflichen Aufsteigern eine deutliche Verbesserung ihrer Erwerbssituation bezüglich der Arbeitsbelastung und der Arbeitszeitregelung verzeichnen, deutet dies auf einen Trade-off zwischen einem niedrigeren Einkommen und günstigeren Arbeitsbedingungen hin (Pollmann-Schult 2006).

2 Diese Berufswechselquote von 40 % fällt erheblich niedriger aus, als es ein Berufskennziffervergleich nahe legt (2steller-Wechsel 59 %, 3steller-Wechsel 69 %). Diese Zahlen, die sich auf Erwerbstätige mit unterschiedlich langer Berufserfahrung beziehen, sind mit denen von Seibert (2007) nicht zu vergleichen. Dieser betrachtet explizit den Berufseinstieg; Berufswechsel sind zu diesem Zeitpunkt in hohem Maße durch die Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb bedingt.

3 Besonders häufig werden „Textil-, Leder-, Bekleidungsberufe“ (76 %), „Ernährungsberufe“ (59 %) sowie „Metallberufe: Metallherstellung, -bearbeitung“ (47 %) gewechselt.