

## 8 Die hohe Anziehungs- und Bindekraft von Gesundheits-, Erziehungs- und sozialen Berufen: eine Analyse von Berufswechselln

René Lehweß-Litzmann

*Bezogen auf ausgewählte Humandienstleistungsberufe in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales wird in diesem Kapitel das Phänomen des Berufswechsels untersucht. Ziel ist es, mehr über die Attraktivität dieser Berufe und über die Möglichkeit einer Rekrutierung zusätzlicher Beschäftigter herauszufinden. Die verwendeten Daten stammen aus Betriebsmeldungen an die Sozialversicherung für die Jahre 2013 bis 2019. Die Befunde sind als Indizien dafür zu lesen, dass die untersuchten Berufe für Beschäftigte attraktiv sind: Erstens liegt die Berufstreue hoch, verglichen mit anderen Berufen. Zweitens sind Humandienstleistungsberufe häufiger Ziel als Quelle von Berufswechselln. Zudem kommen Seiten- und Quereinsteiger:innen nicht selten aus einfachen Dienstleistungstätigkeiten außerhalb des Care-Bereichs, womit Humandienstleistungsberufe berufliche Aufstiege ermöglichen.*

Berufswechsel sind, angesichts ihrer großen Bedeutung für den Arbeitsmarkt und für die Beschäftigten selbst, nach wie vor zu wenig erforscht. Für den Einzelnen können sie eine Anpassung der Erwerbstätigkeit an Veränderungen im Lebensverlauf ermöglichen, wenn sich Fähigkeiten und Interessen, zeitliche Verfügbarkeit oder individuelle Erwartungen an Arbeit ändern. Aus Sicht der Gesellschaft ist die Bedeutung von Berufswechselln im Strukturwandel hervorzuheben: Sie helfen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. Arbeitskräfteengpässe in einzelnen Branchen und Berufen zu verringern.

Wenn Arbeitskräfte im demografischen Wandel knapper werden, während in einigen Bereichen der Personalbedarf sogar ansteigt, geraten Berufe bzw. Branchen in zunehmende Konkurrenz um Arbeitskräfte: um junge Menschen, die aus dem Ausbildungssystem in den Arbeitsmarkt einmünden, aber auch um potenzielle Berufsrückkehrer:innen und um Seiten- bzw. Quereinsteiger:innen. Aus Sicht von Berufsgruppen sind Berufswechselln ein Reservoir zusätzlicher Arbeits- bzw. Fachkräfte. Dem möglichen Zugewinn steht gleichzeitig das Risiko gegenüber, auf dem Wege des Berufswechsels Beschäftigte einzubüßen. Ein prominentes Beispiel ist der Pflegebereich: Inmitten der COVID-19-Pandemie kam er als Epizentrum

eines befürchteten *big quit* infrage: „Droht eine nie dagewesene Kündigungswelle?“ fragte die FAZ im Jahr 2021 (Beeger, 2021). Unter dem Titel „Ich pflege wieder, wenn ...“ (Auffenberg, Becka, Evans, Kokott et al., 2022) wurde eine vielbeachtete Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr von Pflegefachkräften veröffentlicht. Der Nettogewinn oder -verlust, den Berufsgruppen durch Berufswechsel verzeichnen, hängt – unter den Bedingungen der grundgesetzlich festgeschriebenen Freiheit der Berufswahl – von der jeweiligen Attraktivität der Berufe ab.

Das bestehende Wissen über das Berufswechselgeschehen in den letzten Jahren ist in mehrfacher Hinsicht lückenhaft: Erstens gilt die Mehrheit der nicht eben zahlreichen Studien zu Berufswechseln der Vermessung des Phänomens insgesamt, nicht einzelnen Berufen oder Berufsgruppen. Eine Analyse von Berufswechseln speziell zu (einzelnen) Humandienstleistungsberufen ist ein Desiderat. Zweitens geht es in Analysen oft um die Beziehung zwischen Ausbildungsberuf und ausgeübtem Beruf. Berufswechsel im späteren bzw. im gesamten Erwerbsleben – anstatt beim Übergang von der Ausbildung in den ersten Beruf bzw. in den ersten Berufsjahren – sind ein eher seltener Gegenstand der Forschung (vgl. Wolnik & Holtrup, 2017, S. 12).

Daher wird dieses Kapitel den folgenden Fragen nachgehen: Wie lässt sich die Berufsmobilität zwischen ausgeübten Berufen in Deutschland in den letzten Jahren beschreiben? Welche Gruppen am Arbeitsmarkt sind besonders „berufstreu“, welche wechseln häufiger als andere den Beruf? Einen vertiefenden Blick werfen wir auf Gesundheits-, Erziehungs- und soziale Berufe: Wie kontinuierlich wirken ihre Beschäftigten an der Herstellung öffentlicher Güter mit? In welchem Maße gewinnen diese Berufe Beschäftigte durch Berufswechsel? Aus welchen Berufsgruppen beziehen sie Seiten- bzw. Quereinsteiger:innen und wohin wandert Personal ab?

Die empirische Basis bieten Daten, die von Betrieben an die Sozialversicherung gemeldet werden. Wir verwenden Daten der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung gestellten „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien“ (SIAB) aus den Jahren 2013 bis 2019. Sie liefert tagesgenaue Informationen darüber, in welcher von 125 unterschiedenen Berufsgruppen abhängig beschäftigte Personen tätig waren.

Zunächst werten wir in Abschnitt 1 den Stand der Forschung zum Thema Berufswechsel aus und stellen Überlegungen bzgl. der Humandienstleistungsberufe an. In Abschnitt 2 gehen wir näher auf die Datenbasis SIAB ein und erläutern, wie sich mit diesen Daten Berufswechsel untersuchen lassen. Im Abschnitt 3 werden die empirischen Ergebnisse präsentiert.

Abschnitt 4 fasst die Befunde zusammen und es wird diskutiert, welche Erkenntnisse sich zur Attraktivität von Humandienstleistungsberufen ableiten lassen.

### 1. Stand der Forschung

Dieser Abschnitt steigt ganz grundlegend mit der Frage ein, was Berufe und Berufswechsel konzeptionell ausmacht. Diese Begriffe sind im Alltag geläufig, können aber mit Gewinn hinterfragt und spezifiziert werden. Der zweite Teil des Abschnitts gilt den Gründen, aus denen Personen im Laufe ihres Erwerbslebens Berufe wechseln (1.2). Abschließend blicken wir auf den Stand der Forschung zu der Frage, wie häufig Berufswechsel vorkommen – auch im historischen Vergleich – und bei welchen Teilgruppen der Erwerbsbevölkerung sie auftreten (1.3).

#### 1.1 Was genau sind Berufswechsel?

Um zu erfassen, was ein *Berufswechsel* ist, muss zunächst geklärt werden, was ein *Beruf* ist. Im Kern macht ihn eine bestimmte Fachlichkeit aus (vgl. Maier, 2021, S. 30 und 34). Dies lässt sich entweder auf die Kompetenzen von Personen oder auf die Tätigkeiten an Arbeitsstellen beziehen. Mit Haupt und Ebner (2020, S. 22) lässt sich ein Beruf als ein „zusammenhängendes Set“ an Fähigkeiten oder Tätigkeiten sehen, die typischerweise als Bündel zum Einsatz kommen bzw. ausgeübt werden. Um diese Fachlichkeit herum (vgl. Maier, 2021, S. 30) sind weitere Bedeutungsschichten des Konstrukts „Beruf“ angesiedelt: nicht-fachliche Kompetenzen und Werthaltungen, die von Träger:innen eines bestimmten Berufs erwartet werden, sowie eine bestimmte sozialstrukturelle Verortung und kulturelle Einbettung (vgl. Haupt & Ebner, 2020, S. 26). Eine Berufsgruppe ist auch eine Statusgruppe – ihre Mitglieder einander (vergleichsweise) ähnlich in Bezug auf Ansehen, Einkommen, Karrierechancen, Identität, Werte, Lebensführung. Berufe können sogar Elemente einer eigenen Sprache aufweisen.<sup>1</sup> Somit haben Berufe auch ein „sozialisierendes, persönlichkeitsentwickelndes Element“ (Maier, 2021, S. 26). Der Aufbau einer beruflichen Identität wird als eine

---

1 Der Bergmann „fährt“, wenn andere „gehen“, für die Soziologin sind Dinge „kontingent“, wenn sie „so oder auch anders“ sein können etc.

der Hauptentwicklungsaufgaben für junge Erwachsene verstanden (vgl. Otto, Dette-Hagenmeyer & Dalbert, 2014, S. 19).

Dass es Berufe gibt, hat einen bestimmten Zweck in einem arbeitsteiligen Erwerbssystem: Sie begünstigen ein effizientes, d. h. schnelles und kostengünstiges „Matching“ zwischen Personen und Arbeitsstellen. Sie erleichtern Übergänge sowohl zwischen Ausbildungssystem und dem ersten Job als auch von einem Job in einen anderen. Berufe als „Arbeitsmarktinstitutionen“ (Damelang, Stops & Abraham, 2018, S. 409–411) tun dies, indem sie aus Sicht von Arbeitgebern die Unsicherheit darüber vermindern, was bestimmte Bewerber:innen an Fähigkeiten mitbringen, und aus Sicht von diesen die Unsicherheit, was an einer bestimmten Arbeitsstelle von ihnen erwartet wird. Auf gängige Berufsbilder können sich Bildungsinstitutionen, Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen einstellen, d. h. Ausbildungsgänge strukturieren, Kompetenzen aufbauen und Identitäten entwickeln, Organisationen und Aufgaben zuschneiden.<sup>2</sup>

Die Kehrseite von Beruflichkeit ist, dass sie Beschäftigte durch Spezialisierung ein Stück weit auf eine bestimmte Rolle im Erwerbssystem festlegt bzw. Entwicklungsmöglichkeiten begrenzt. Ebenso wie der Wechsel zwischen Arbeitsstellen und Arbeitgebern *innerhalb* eines Berufs erleichtert wird, wird der Wechsel *zwischen* Berufen erschwert. Berufswechsel erfordern die Aneignung eines neuen Sets an Fähigkeiten, das Betreten einer Welt mit anderen Symbolen, anderer Sprache, einer anderen beruflichen Identität. Trotz dieser Hürden kommen Berufswechsel nicht selten vor. Manche individuelle Erwerbsverläufe weisen sogar mehrere Berufswechsel auf. Weiter unten werden wir dies quantifizieren und die Gründe erörtern.

Konzeptionell lassen sich verschiedene Typen von Berufswechseln unterscheiden. Bei Messungen kommt es entscheidend darauf an, welche Typen beobachtet werden sollen bzw. mit den verwendeten Daten und Methoden überhaupt erfasst werden können. *Direkte* Berufswechsel bedeuten den Übergang zwischen Berufen ohne oder mit nur minimalem zeitlichem Abstand. Häufig liegen allerdings zwischen Berufen Phasen der Arbeitslosigkeit, der Weiterbildung oder sonstiger Erwerbsinaktivität. In diesem Fall spricht man von *indirekten* Berufswechseln (vgl. etwa Damelang, Schulz & Vicari, 2015, S. 315). Teilweise wird auf dieser Basis etwas zu pauschal ein Rückschluss auf die Umstände des Wechsels gezogen – insbesondere auf die

---

2 Für weitere Ausführungen zur individuellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung und Funktion von Berufen siehe etwa Dostal, Stooß und Troll (1998, S. 447 ff.) und kürzlich Maier (2021, S. 15 ff.).

Frage, ob es sich um „freiwillige“ und „unfreiwillige“ Wechsel handelt (siehe 1.2).

Je nachdem, ob sich die hauptsächlichen Tätigkeiten zwischen den Berufen geringfügig oder deutlich unterscheiden, wird zwischen *nahen* und *fernen* Wechseln unterschieden. Dies lässt sich anhand von beruflichen Distanzmaßen bestimmen, die auf der Ähnlichkeit von Kerntätigkeiten basieren (vgl. Christoph, Matthes & Ebner, 2020; Dostal et al., 1998, S. 445). Häufig wird auf Berufsklassifikationssysteme wie die deutsche „Klassifikation der Berufe“ (KldB) oder die international verwendete „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO) zurückgegriffen.<sup>3</sup> Diese ordnen Beschäftigte bzw. Arbeitsplätze beruflichen Systematikpositionen zu, die intern in Bezug auf die Tätigkeiten möglichst homogen sind. Diese Positionen sind hierarchisch gegliedert – sie nehmen mit jeder Stelle der KldB- bzw. ISCO-Kennziffer im Detailgrad zu. Wenn eine Beschäftigte zwischen zwei Positionen wechselt, die sich nur auf einer groben/detaillierten Gliederungsebene unterscheiden, wird dies als ein ferner/naher Wechsel gewertet.<sup>4</sup>

Von einem *horizontalen* Berufswechsel spricht man, wenn Ausgangs- und Zielberuf sich in Bezug auf Berufsprestige, Bezahlung etc. relativ ähnlich sind. Ansonsten handelt es sich um einen *vertikalen* Wechsel. Messbar ist dies etwa mit Berufsprestigeskalen (vgl. Christoph et al., 2020, S. 50) oder anhand des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten (BA, 2011, S. 27). Letzteres ist in der KldB (fünfte Stelle) bzw. ISCO (erste Stelle) enthalten.

Eine Alternative zur Messung anhand von Berufsklassifikationssystemen ist es, nach der *subjektiven* Einschätzung von Beschäftigten zu fragen. So erhebt etwa die regelmäßige gemeinsame „Erwerbstätigenbefragung“ von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), ob die derzeit ausgeführte Tätigkeit der Ausbildungstätigkeit (noch) entspricht. Die jährliche Erhebung „Mikrozensus“ durch die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erhebt die persönliche Einschätzung, ob der Beruf innerhalb der letzten zwölf Monate gewechselt wurde. Wie weiter unten (1.3) ausgeführt, kann die-

---

3 Auf Unterschiede der Systematiken von KldB und ISCO wird hier aus Platzgründen nicht weiter eingegangen. Beide Systeme können aber, mit gewissen Unschärfen, ineinander übersetzt werden (Korrespondenztabelle).

4 Siehe aber die Kritik von Anja Hall (2011, S. 48). Über Berufsklassifikationssysteme hinausgehend bildet Maier (2021) Berufsprofile, die eine genauere Einschätzung der Schnittmenge an Fähigkeiten bzw. Tätigkeiten zwischen Berufen ermöglichen sollen.

se Einschätzung von der „objektiven“, klassifikationsbasierten Information durchaus abweichen.

## 1.2 Determinanten des Berufswechsels

Es gibt viele Gründe, warum Beschäftigte zwischen Berufen wechseln. Für eine erste Einordnung kann die bereits angesprochene Unterscheidung zwischen „freiwilligen“ und „unfreiwilligen“ Wechseln hilfreich sein. Diese ist am besten als Kontinuum zu verstehen. Eher *freiwillig* ist ein Berufswechsel, wenn eine Person zu annehmbaren Bedingungen im alten Beruf hätte verbleiben können, sich ihre Lage aber durch einen intentionalen Wechsel verbesserte: Der neue Beruf bietet z. B. günstigere Arbeitszeiten, eine höhere Bezahlung oder mehr Entwicklungsmöglichkeiten. Weniger freiwillig ist, wenn sich durch einen Berufswechsel zwar Dinge verbessern, die Ausgangslage aber Defizite aufwies, die einen Verbleib schwermacht hätten. Je größer diese Defizite, desto mehr wird der Berufswechsel als erzwungen angesehen. Als völlig *unfreiwillig* können Berufswechsel gelten, für die entweder auf Ebene der Person oder des Berufs zwingende Gründe vorliegen. Z. B. kann sich durch Unfall, Krankheit, Allergien etc. eine Berufsunfähigkeit eingestellt, oder die Person kann in ihrem Beruf keinen Arbeitsplatz mehr gefunden haben. Etwa kann der Beruf im Strukturwandel schlicht verschwunden sein. Dem definitiven Aus eines Berufsbilds wird allerdings in der Regel ein Niedergang der Beschäftigungsbedingungen vorausgehen, weil sich das berufsspezifische Verhältnis von Angebot und Nachfrage immer weiter zu Ungunsten der Beschäftigten verschiebt. Es werden dem erzwungenen Ausscheiden der letzten Verbliebenen also viele mehr oder weniger freiwillige Berufswechsel vorangegangen sein, oder auch Übergänge in die Inaktivität, je nach Alter bzw. Haushaltskonstellation.<sup>5</sup>

Meist folgen Berufswechsel daher auf eine Entscheidung, die Beschäftigte unter den jeweils gegebenen Bedingungen treffen: Anstatt an der bisherigen Arbeitsstelle zu verbleiben oder eine neue Anstellung (oder auch selbstständige Beschäftigung) im alten Beruf zu suchen, wird ein neuer Beruf ergriffen, weil dieser zu einem bestimmten Zeitpunkt eine bessere *Passung* mit den eigenen Vorstellungen, den eigenen Fähigkeiten, den eigenen Bedarfen verspricht (vgl. Neapolitan, 1980, S. 217: „work orientations“). Es

---

5 Auf der anderen Seite entstehen im Strukturwandel neue Berufe und damit neue Möglichkeiten, sich in diese Richtung beruflich zu verändern.

geht also um die Relation zwischen Kosten und Nutzen des alten Berufs auf der einen und Kosten und Nutzen eines möglichen neuen Berufs auf der anderen Seite. Die Entscheidungssituation ist allerdings geprägt von einer mehr oder minder vollständigen Information über die zukünftig zu erwartenden Vor- und Nachteile im alten und potenziellen neuen Beruf, d. h. die Entscheidung erfolgt unter Unsicherheit. An dieser Stelle kommen Persönlichkeitsfaktoren vermittelnd ins Spiel, aber auch berufs- und arbeitsmarktbezogene institutionelle Gegebenheiten, die Berufswechsel rahmen. Diese verschiedenen Ebenen werden im Folgenden genauer betrachtet.

### 1.2.1 Individuelle Faktoren

Ob eine bessere berufliche Alternative, so sie sich bietet, via Berufswechsel angesteuert wird oder nicht, hängt u. a. von Persönlichkeitsmerkmalen ab: Otto et al. (2014) heben Unsicherheitstoleranz und Selbstwirksamkeit als psychologische Faktoren hervor, die Berufswechsel begünstigen (siehe auch Neapolitan, 1980, S. 222). Je nach Person kann es ein Wert an sich sein, etwas Neues zu beginnen. So kann es gerade das Fehlen neuer Herausforderungen und Lernmöglichkeiten (Monotonie) sein, das auf Dauer den Ausschlag für (selbstinitiierte) Berufswechsel gibt (vgl. den Fall der Notfallsanitäter:innen, siehe Kapitel 5 in diesem Band).

Studien zeigen übereinstimmend eine absinkende Berufswechselwahrscheinlichkeit im Lebensverlauf (vgl. Dlouhy & Biemann, 2018; Sohn, 2021). Dies resultiert zum einen aus Alterseffekten. Die Fähigkeit und z. T. auch die Bereitschaft, Neues zu lernen, nimmt mit dem Alter tendenziell ab. Dies nicht allein aus gerontologischen, sondern auch aus ökonomischen Gründen: Die Dauer, für die ein neuer Beruf noch aktiv ausgeübt werden könnte, sodass eine Weiterbildungsinvestition amortisiert werden könnte, wird zunehmend kürzer. Zudem bedingt das Alter, über wie viele Jahre bereits berufsspezifische Fähigkeiten (Humankapital) aufgebaut werden konnte, die beim Berufswechsel verloren gehen würden, da im neuen Beruf andere Anforderungen gestellt würden (Vicari & Unger, 2020, S. 139).

Eng mit dem Alter(n) verbunden ist der *Familienzyklus*. Die Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit kann sich verändern, wenn Familiengründung Betreuungspflichten und damit Zeitmangel und Mobilitätshindernisse mit sich bringt. Ein Zusammenhang zwischen Alter und Geschlecht ist an dieser Stelle erwartbar, da Frauen häufiger und länger Auszeiten für Kinderbetreuung nehmen und bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt mit größerer Wahrscheinlichkeit ihre berufliche Tätigkeit anpassen (müssen)

(vgl. Kapitel 5 in diesem Band zur Berufsgruppe der Hebammen). Ihre tendenziell niedrigere Erwerbsintensität bedingt auch ein stärkeres Anpassen der eigenen Erwerbstätigkeit an den (meist männlichen) Hauptverdiener im Haushalt, etwa bei Ortswechseln, was ebenfalls Berufswechsel auslösen kann. Eine neue Lebensphase kann es mit sich bringen, dass der Bedarf an Einkommen steigt und im bisherigen Beruf nicht gedeckt werden kann. Solche neuen Umstände können etwa ein Hauskauf sein, oder aber eine Ehescheidung verursacht die Notwendigkeit eines höheren, eigenen Einkommens (insb. bei Frauen, wenn sie zuvor Zuverdienerinnen waren).

Auch eine Weiterqualifikation kann mit familiären Verpflichtungen zeitlich schwierig zu vereinbaren sein (vgl. Grgic, Riedel, Weihmayer, Weimann-Sandig et al., 2018). Ebenso erfordern Berufswechsel z. T. monetäre Investitionen: „The major obstacles to mid-career occupational change are financial in nature.“ (Neapolitan, 1980, S. 221) Monetäre Kosten schließen auch das entgangene Einkommen in der Zeit einer Weiterbildung ein.<sup>6</sup> Wie groß diese Hürden sind und welche Ressourcen zur Überwindung bereitstehen, ist z. T. eine Frage der beruflichen Regulierung, der wohlfahrtsstaatlichen oder sonstigen institutionellen Rahmung (s. u.).

Einen eigenen Einfluss auf Berufswechsel hat das Maß an Identifikation mit dem alten Beruf. Je stärker es ausgeprägt ist, desto schwerer fällt die Neuorientierung (vgl. Knuth, 2008, S. 239 f.; Matthies, 2021). Die Haltung zum Beruf bzw. an den Beruf gestellte *ideelle* Anforderungen können sich im Lebensverlauf ändern und weiterentwickeln. So kann das Interesse an einer neuen Tätigkeit durch persönliche Reifung oder gemachte Erfahrungen erwachen oder überhaupt erst von einem bestimmten Berufsfeld Kenntnis genommen werden. Manche werden durch Elternschaft für den Beruf der Hebamme oder für Erziehungsberufe motiviert (vgl. Grgic et al. 2018, S. 62 f.), oder aber es verändert sich die Sicht auf einen Beruf, etwa wird das Berufsfeld Altenpflege in späteren Jahren von manchen anders bewertet (ebd., S. 58 f.). Es können auch Erfahrungen mit Missständen sein, zu deren Bekämpfung man gerne beruflich selbst etwas beitragen würde (ebd., S. 64). Ferner kann sich ein lang betriebenes und verfeinertes Hobby über die Zeit zum neuen Beruf entwickeln (Neapolitan, 1980, S. 220).

Dies bedeutet nicht, dass junge Erwerbstätige bzw. Berufsanfänger:innen stets „bis auf Weiteres“ im richtigen Beruf sind, da sie ja erst kürzlich

---

6 Von den Teilnehmenden an Neapolitans qualitativer Studie in den USA sind es häufig die Alleinverdiener:innen und die mit finanziell abhängigen Kindern, die vor Berufswechseln zurückschrecken.



gewählt haben: Möglicherweise wurden sie bei der Berufswahl stark durch die Vorstellung ihres familiären Umfelds oder sonstige Zwänge beeinflusst (vgl. Neapolitan, 1980, S. 218 f.). Matthies (2021) nutzt das Goffman'sche Konzept des „cooling out“, um den Prozess der inneren Entfernung von einem Beruf zu beschreiben. Eine mangelnde Passung kann auch zum Zeitpunkt einer vergleichsweise freien Entscheidung verborgen gewesen sein, wenn es an Informationen aus der beruflichen Praxis mangelte, die sich nicht mit den Erwartungen an den Beruf deckt (für eine Übersicht zu Erklärungsansätzen der initialen Berufswahl siehe Matthes, 2019). Nicht wenige orientieren sich direkt nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung noch einmal neu.

Verschiedene individuelle Merkmale von Personen können also Berufswechsel begünstigen oder hemmen: Alter bzw. Lebensphase, Geschlecht, Haushaltskontext, finanzielle Lage sowie Eigenschaften der Persönlichkeit. Häufig greifen diese Faktoren im Lebensverlauf ineinander.

### 1.2.2 Berufsbezogene Faktoren

Als berufsbezogene Determinanten des Berufswechsels bezeichnen wir solche, die mit den Belastungen und Belohnungen verbunden sind, die Berufe für Beschäftigte bereithalten. Sie resultieren wiederum aus den jeweiligen fachlichen Anforderungen und Tätigkeitsinhalten sowie aus der Stellung des Berufsstands in der Gesellschaft.

Oben wurde bereits ausgeführt, dass Individuen im Lebensverlauf mit Berufswechseln auf Merkmale von Berufen reagieren können. Ein höheres Alter kann dazu führen, dass sie den Anforderungen des alten Berufs nicht mehr entsprechen können,<sup>7</sup> oder aber nach anderen Gratifikationen streben. Den Beruf des Notfallsanitäters z. B., mit seinen Nachtschichten und z. T. physisch anstrengenden Einsätzen, können junge Beschäftigte tendenziell besser bewältigen, spätestens in der zweiten Erwerbslebenshälfte wird häufig nach einer Alternative gesucht (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Dies kann auch antizipierend erfolgen, um nicht zu einem späteren Zeitpunkt unter Handlungsdruck zu geraten. Auch die mit dem Beruf einhergehenden Gratifikationen werden nach einigen Jahren der Berufsausübung häufig nicht mehr als adäquat wahrgenommen, da innerhalb des Berufs kaum Karriereentwicklung möglich ist (ebd., vgl. auch Lehweß-Litzmann &

---

7 Sportler:innen oder Tänzer:innen beenden ihre Karriere i. d. R. in Mitte des Erwerbslebens und wechseln dann z. B. in Lehr- oder Trainertätigkeiten.

Hofmann, 2022). Das Verhältnis zwischen Belastungen und Gratifikationen entwickelt sich also ungünstig – gerade auch mit Blick auf die Möglichkeiten in anderen, erreichbaren Berufen.

Berufe im Rettungsdienst erzeugen wegen der stark herausfordernden und im Team verrichteten Tätigkeiten allerdings eine starke Kollegialität. Weitere Beispiele wären die Arbeit unter Tage im Bergbau oder riskante Situationen im Rahmen von Polizeieinsätzen. Die Bedingungen in diesen Berufen erfordern, dass man sich „aufeinander verlassen kann“ und der starke Zusammenhalt begünstigt wiederum den Verbleib im Beruf. Eine besondere Widrigkeit der Tätigkeit – auch in den Augen Außenstehender – kann die Identifikation der Protagonist:innen mit ihrem Beruf sogar stärken („the stigma of dirty work fosters development of a strong occupational or workgroup culture“, vgl. Ashforth & Kreiner, 1999, S. 413). Belastungen wirken somit nicht stets begünstigend auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit.

Berufliche Belastungen und Belohnungen können sich über die Zeit wandeln, denn sie folgen z. T. aus Rahmenbedingungen, die nicht tätigkeitsimmanent sind (vgl. Kapitel 6 in diesem Band). Die eingangs genannte Studie zu Pflegeberufen von Auffenberg et al. (2022) setzt hier an. Die Zahl der Personen in Deutschland, die Pflegeberufe verlassen haben, wird dort (Stand 2020) auf über 1,2 Millionen beziffert (ebd., S. 45). 88,2 % von ihnen würde bei günstigen Arbeitsbedingungen möglicherweise in die Kranken- oder Langzeitpflege zurückkehren, 21,2 % würden dies für sich sogar als „sehr wahrscheinlich“ einschätzen (ebd., S. 34). Die für eine Rückkehr relevantesten Verbesserungen wären ein besseres soziales Miteinander von Kolleg:innen und Vorgesetzten und ein größeres Zeitbudget, das Pflegenden für ihre Arbeit zur Verfügung steht (ebd., S. 55) – es geht also auch darum, die eigenen Ansprüche an die Arbeit (zu helfen, Verantwortung zu übernehmen) besser einlösen zu können und ggf. Sinnstiftung in der Arbeit zu erfahren (vgl. Kapitel 5 in diesem Band).<sup>8</sup>

Eine andere Quelle des Wandels von Belastungen und Belohnungen in Berufen ist die Digitalisierung, denn sie kann die Zusammensetzung von Kerntätigkeiten eines Berufsbildes verändern. Sie wirkt ferner über Qualifizierungsbedarfe auf Berufswechsel: Beschäftigte, die im Beruf verbleiben (wollen), können gezwungen sein, sich für manche Tätigkeiten, die zu

---

8 Karrierebezogene Verbesserungen sind nicht irrelevant, aber auch nicht unter den wichtigsten Aspekten.

ihrem Beruf gezählt werden, weiterzubilden (vgl. Maier, 2021).<sup>9</sup> Wo dies nicht möglich oder nicht erwünscht ist, liegt ein Berufswechsel nahe (der dann womöglich einen Abstieg mit sich bringt). Was die fortschreitende Digitalisierung angeht, die in den letzten Jahrzehnten Berufsbilder verändert und somit Berufswechsel begünstigt hat, sind die in der vorliegenden Arbeit zentralen Tätigkeiten aber wenig betroffen: „pflegen und medizinisch behandeln“ werden von Maier (2021, S. 127) als technologie neutrale Tätigkeiten eingeordnet. Ähnliches dürfte für betreuende bzw. erzieherische Tätigkeiten gelten.<sup>10</sup>

Die Komplexität und das Maß der Verantwortung von beruflichen Tätigkeiten stehen in enger Verbindung mit der Bezahlung und dem Ansehen von Berufen (vgl. Treiman, 1977). Der Wunsch nach beruflichem Aufstieg kann somit sowohl aus intrinsischen wie auch aus extrinsischen Motiven (vgl. Herzberg, Mausner, Snyderman, 1959) bestehen. Je niedriger ein Beruf in der von Treiman als universell angenommenen beruflichen Hierarchie steht, desto mehr ist durch einen Berufswechsel zu gewinnen. Nicht alle Beschäftigten zielen auf beruflichen Aufstieg, auch das Bewahren des Erreichten kann das Ziel sein (vgl. Hürtgen & Voswinkel, 2012). Dennoch ist das Streben nach einer beruflichen Weiterentwicklung ein relevanter Treiber von Berufswechseln.<sup>11</sup>

Teilweise sind Gratifikationen, die sich ein Stück weit durch Qualifikation und Verantwortung begründen lassen, zusätzlich auf das Phänomen *beruflicher Schließung* zurückzuführen (vgl. Weeden, 2002). Die Unabdingbarkeit sachgerechter Ausführung der Arbeit schafft eine Legitimation dafür, die Berufsausübung nur einem eingeschränkten Personenkreis zu

---

9 Maier (2021) stellt die Auswirkungen der elektronischen Datenverarbeitung ab den 1970er-Jahren auf Tätigkeitsprofile von Berufen und auf die Anwendbarkeit erlernten Wissens ins Zentrum. Je nachdem, wie sich Fähigkeitsprofile von Beschäftigten zu den technikinduzierten Veränderungen verhalten (Ersetzbarkeit, Begleitung, Komplementarität, Neutralität), müssen sich Beschäftigte weiterbilden bzw. werden weniger oder gar mehr nachgefragt. Technischen Neuerungen betreffen somit auch das Angebots-Nachfrage-Verhältnis auf berufsspezifischen Teilarbeitsmärkten

10 Das Lehren hingegen wird bei Maier (2021, S. 127) als „technologiekomplementär“ klassifiziert. Diese Tätigkeit nutzt also den Output digitaler Anwendungen (ebd., S. 47). Die Tätigkeit wird somit zwar ebenfalls nicht ersetzt, ggf. müssen Lehrer:innen aber Qualifikationsschritte gehen, um das Digitale in ihre Arbeit zu integrieren.

11 Berufe unterscheiden sich darin, inwiefern innerhalb des Berufs die Möglichkeit des Aufstiegs gegeben ist. Ab einem gewissen Grad an Veränderung der Tätigkeiten (etwa eine Zunahme von Aufsichtsfunktionen) wäre jedoch aus definitorischen Gründen von einem neuen Beruf zu sprechen.

gestatten. Niemand würde sich z. B. freiwillig in die Hände eines Chirurgen begeben, der nicht eine entsprechende Ausbildung nachweisen kann. Berufliche Schließung auf Basis von Qualifikationsnachweisen kann in der schwachen Form der „Credentialisierung“ vorliegen, wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigungsangebote oder Kund:innen ihre Nachfrage vom Vorhandensein bestimmter Zertifikate abhängig machen. In der stärkeren Form ist dieses Vorhandensein formal gefordert, d. h. gesetzlich geregelt (Christoph et al., 2020, S. 66). Diese strenge Form der Standardsicherung – „Lizensierung“ genannt – spielt in Deutschland insbesondere im Bereich der gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen eine Rolle (ebd., vgl. auch Vicari & Unger, 2020, S. 140).<sup>12</sup>

Berufliche Schließung steht in einem mehrfachen Zusammenhang mit Berufswechseln. Sie hemmt sowohl den Eintritt in einen Berufsstand als auch den Austritt aus diesem. Der Eintritt wird durch die erwähnten Voraussetzungen bei der Rekrutierung und Zulassung erschwert. Dies bringt Vorteile für Berufs-Insider mit sich, insbesondere ein Einkommensbonus, da Konkurrent:innen von außerhalb ja vom Wettbewerb mehr oder weniger ausgeschlossen sind (siehe Kapitel 4, Abschnitt 1.1.4 in diesem Band). Hieraus folgt wiederum, dass wer einmal Berufs-Insider geworden ist, verminderte Anreize hat, den Beruf wieder aufzugeben. Auch an diesem Ende vermindert berufliche Schließung also berufliche Mobilität.<sup>13</sup>

Eine Voraussetzung für Credentialisierung und Lizensierung ist eine ausreichende Einheitlichkeit, d. h. *Standardisierung der Ausbildungsgänge*, also dass sich hinter ähnlich lautenden Zertifikaten auch ähnliche Ausbildungsmerkmale verbergen. Damelang, Schulz und Vicari (2015) zeigen am Beispiel der Arbeitsmarkteintrittskohorte des Jahres 2000, dass Beschäftigte länger in Erstberufen verbleiben, die eine standardisierte Ausbildung voraussetzen. Im Bereich der dualen Berufsbildung werden Inhalte bundeseinheitlich auf Basis des Berufsbildungsgesetzes geregelt. Allerdings nimmt hier der Anteil schon seit Jahrzehnten kontinuierlich ab, während (bei

---

12 Maier (2021, S. 145) zeigt zudem, dass der Anteil der Ausbildungsabschlüsse in lizenzierten Berufen zwischen Mitte der 70er-Jahre und um die 2000er-Jahre stark ansteigt: Bei Männern von 1,0 % auf 8,4 % und bei Frauen von 14,9 % auf 27,4 %. Hierin spiegelt sich der zunehmende Arbeitsmarktanteil personenbezogener Dienstleistungsberufe.

13 In diesem Aufsatz wird berufliche Mobilität stets mit dem Wechseln zwischen Berufen gleichgesetzt. Sie bezieht sich also nicht auf das – mit diesem Begriff teilweise in der Literatur auch angesprochene – Wechseln zwischen Arbeitsplätzen bei Beibehalten des Berufs.

gleichbleibendem schulberuflichen Anteil) die akademische Ausbildung hinzugewinnt (vgl. Maier, 2021, S. 144). Letztere gilt als weniger standardisiert (mit Ausnahme von Berufen mit Approbation, z. B. bei Ärztinnen und Psychotherapeuten). Im Care-Bereich ist die Ausbildung für Pflegeberufe inzwischen bundeseinheitlich geregelt – jene für Erziehungsberufe und Lehrer:innen hingegen auf Länderebene. Letzteres könnte einen Verbleib im Beruf bei Wechsel des Bundeslandes erschweren.

Wenn eine bestimmte Ausbildung nur auf wenige Berufe gut vorbereitet (oder gar nur auf einen), so ist das ein Zeichen für eine hohe *Berufsspezifität des Humankapitals* (skills specificity) (vgl. Vicari & Unger, 2020, S. 145). Die Kerntätigkeiten solcher Berufe weisen nur geringe Schnittmengen mit denen vieler anderer Berufe auf. Ein hoher Grad an Übereinstimmung der Tätigkeiten zwischen Ausgangs- und Zielberuf erleichtert den Wechsel, da wenig bereits erworbenes Humankapital ungenutzt bleibt und wenig neues erworben werden muss. Liegen Berufe weit auseinander, so senkt dies den Gewinn beim Berufswechsel. Humandienstleistungsberufe weisen eine hohe Humankapital-Spezifität auf, wie Maier (2021, S. 130) anhand von Umschuldauern (USD) darlegt: Krankenpfleger:innen brauchen durchschnittlich 50,5 Monate, um auf einen (zufällig ausgelosten) neuen Beruf umzulernen. Auch Kindergärtner:innen, Sozialarbeiter:innen, Ärzte:innen und Lehrer:innen weisen hohe USD-Werte auf (vgl. A. Hall, 2011, S. 130).

Wolnik und Holtrup (2017, S. 27 f.) finden in ihrer Studie, dass Personen in der Branche „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“ die höchste Wahrscheinlichkeit aufweisen, im Ausbildungsberuf zu verbleiben und nicht in einen verwandten oder gänzlich anderen Beruf zu wechseln. Dies ist vor dem Hintergrund einiger der genannten Determinanten beruflicher Mobilität erklärbar: Die Technologieneutralität, die Lizenzierung und die Humankapital-Spezifität einiger dieser Berufe, ferner die Praxis der Verbeamtung und überhaupt die Tatsache, dass z. B. Professoren oder Ärztinnen durch Berufswechsel kaum weiter aufsteigen können (Ceiling-Effekt). Wie im folgenden Abschnitt ausgeführt wird, trägt auch das Wachstum der Beschäftigungsfelder für Humandienstleistungsberufe in den letzten Jahrzehnten dazu bei, dass Beschäftigte eher hinein- als hinauswechseln.

### 1.2.3 Arbeitsmarktbezogene Faktoren

Es wurde oben schon angesprochen, dass Berufe im historischen Verlauf neu entstehen, wachsen, schrumpfen und verschwinden können. Treiber dessen sind technische Neuerungen, veränderte Handelsbeziehungen bzw. globale Wertschöpfungsketten, oder veränderte Nachfrage nach Gütern und Leistungen (ggf. durch das Aufkommen von Substituten, den Wandel von Lebensweisen oder politischen Vorgaben). Berufsbezogene Teilarbeitsmärkte können sich somit anders entwickeln als der Arbeitsmarkt insgesamt. Im Extremfall können sie von Arbeitslosigkeit geprägt sein, wenn ansonsten Arbeitskraftmangel besteht, oder von Fachkräftemangel trotz hoher allgemeiner Arbeitslosigkeit. Teils bleibt es aufgrund „nicht überwindbarer Differenzen“ in Bezug auf Qualifikation und Identifikation bei einem Mismatch zwischen Arbeitssuchenden und Stellen, teils können die Diskrepanzen durch Berufswechsel reduziert werden. Der gleichzeitige Aufstieg und Niedergang von Berufen müsste sich somit in historisch spezifischen Berufswechsellustern niederschlagen.

Beispiele für Berufe, die im Laufe der Zeit verschwunden sind, sind der des Buchdruckers, des Webers, auch der des Bergmanns zählt in Deutschland nun hinzu.<sup>14</sup> Berufsgruppen, die weiter bestehen, aber signifikant an Beschäftigten verloren haben, finden sich in der Landwirtschaft, in der Werftindustrie, derzeit zunehmend im Einzelhandel, in Zukunft vielleicht auch in der Automobilindustrie. Analog zum Niedergang von Branchen und Berufen geschehen Aufstiege, die dann entsprechend von steigenden Löhnen und guten Karrieremöglichkeiten begleitet sein können. In den letzten Jahrzehnten sind personenbezogene Dienstleistungsberufe besonders stark gewachsen (vgl. Kapitel 3, Abschnitt 3 in diesem Band). Sie haben dazu beigetragen, anderswo abgebaute Arbeitsplätze zu ersetzen (und ggf. auch konkrete dort freigesetzte Beschäftigte aufgenommen). In Kapitel 4 in diesem Band sind Treiber dieser Entwicklung bereits angesprochen worden: Demografischer Wandel, Bildungsexpansion, wohlfahrtsstaatliche Expansion und Frauenerwerbstätigkeit sind die wichtigsten. Im Bereich der Altenpflege ist die Entwicklung noch im vollen Gange. Dieses Feld bietet wegen seines großen Arbeits- und Fachkräfteengpasses auch Personen mit

---

14 Für in Deutschland ausgebildete Bergleute bietet sich weiterhin ein Arbeitsmarkt im Ausland. Regionale oder internationale Mobilität kommt z. T. als Alternative zum Berufswechsel in Betracht (vgl. Reichelt & Abraham, 2017).

brüchigen Erwerbsbiografien zweite und dritte Chancen (vgl. Grgic et al., 2018, S. 61).<sup>15</sup>

Wie alle Märkte funktionieren Arbeitsmärkte unter regulatorischen Bedingungen, die zwischen Ländern verschieden sein können. Die starke Beruflichkeit im deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Maier, 2021, S. 18; Müller & Shavit, 1998) lässt sich als Element einer „koordinierten Marktwirtschaft“ (P. A. Hall & Soskice, 2001) begreifen: Eine entsprechende institutionelle Rahmung erhöht die Wahrscheinlichkeit von Arbeitgeberwechseln ohne Berufswechsel. Ein Aspekt hiervon ist die Beziehung zwischen Ausbildung und Beschäftigung, die bereits mit Blick auf die Berufsspezifität von Ausbildungsgängen angesprochen wurde. In Deutschland besteht eine relativ enge Verknüpfung von Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt (vgl. Nisic & Trübswetter, 2012), sodass Erwerbspersonen die Chance haben, in ihrem Ausbildungsberuf (immer wieder) Arbeit zu finden. Die Alternative hierzu wäre ein System mit einer stärker generalistischen Erstausbildung und einer genuin fachlichen Qualifizierung und Spezialisierung erst im Betrieb, wie etwa in Großbritannien der Fall (ebd.). In „liberalen Marktwirtschaften“ (P. A. Hall & Soskice, 2001), die also weniger überbetriebliche Koordinierung aufweisen, kommt es beim Betriebswechsel mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einem Berufswechsel.<sup>16</sup>

Ein anderer institutioneller Aspekt, der in Deutschland die Beruflichkeit stabilisiert, ist der ausgeprägte Beschäftigungsschutz. Der Verlust eines Arbeitsplatzes ist stets eine Nahtstelle in der Erwerbsbiografie und kann zur Bruchstelle in der Berufsbiografie werden. Weniger profitieren hiervon allerdings Personen mit sog. atypischer Beschäftigung, d. h. Befristung und Zeitarbeit. Die Möglichkeiten solcher Beschäftigung wurden in Deutschland durch die Arbeitsmarkt-Reformen der 2000er-Jahre ausgeweitet, was wiederum Berufswechsel wahrscheinlicher macht (zumindest bei Personen außerhalb betrieblicher Kernbelegschaften). Ebenfalls gemäß einer duali-

---

15 Gerade für Niedrigqualifizierte ist die Altenpflege auch deshalb ein Auffangbecken, weil hier eine 50%-Fachkraftquote gilt. Die Hälfte der Beschäftigten kann also unter Fachkraftniveau sein, was von den Betrieben i. d. R. aus Kostengründen auch ausgeschöpft wird. Anders als etwa im Kita-Bereich, wo eine Erzieher:innen-Ausbildung der Goldstandard ist, bestehen in der Altenpflege also geringe Einstiegshürden (vgl. Grgic et al., 2018).

16 Maier (2021, S. 18) hebt hervor, dass der deutsche Fall bereits eine Mischung zwischen „Schulmodell“ (Frankreich) und „Marktmodell“ (angelsächsische Länder) darstellt, da hierzulande „die unterschiedlichen Ansichten und Interessen von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Kammern und staatliche Stellen in einem paritätischen Prinzip berücksichtigt werden“.

sierenden Logik reformiert wurde in Deutschland die Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Für Personen mit relativ kontinuierlicher und auskömmlicher Erwerbstätigkeit ist diese Absicherung weiterhin relativ großzügig (vgl. Nisic & Trübswetter, 2012, S. 2 und 7). „Passive“ Leistungen, also Einkommenstransfers, verschaffen ihnen im Fall des Beschäftigungsverlusts Zeit, im alten Beruf eine neue Beschäftigung zu finden. Im SGB-II-Rechtskreis (Grundsicherung) wurden Arbeitslose gemäß eines *work-first*-Ansatzes hingegen schnell auch in andere Berufe „genötigt“. „Aktive“ arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form von Beratung, geförderten Weiterbildungen und Betriebspraktika sowie Existenzgründungszuschüssen flankieren und unterstützen solche Wechsel – auch dieser Aspekt wurde mit den sog. Hartz-Reformen gestärkt.

In der Europäischen Union sind mit den Leitkonzepten „Flexicurity“ (vgl. Lehweß-Litzmann, 2014) und „Sozialinvestition“ (vgl. Morel et al., 2012) in den letzten Jahren Impulse gesetzt worden, die auf flexiblere Strukturen in Arbeitsmärkten und auf eine bessere Unterstützung bei Übergängen zielen. Auch das Paradigma „lebenslangen Lernens“ ist zu nennen. Solche Reformdiskurse sind nicht mit der institutionellen Realität zu verwechseln, die sie ja gerade zu verändern beabsichtigen. In Deutschland sieht Knuth (2021) noch erheblichen Verbesserungsbedarf bei der Begleitung beruflicher Mobilität und unterstreicht die Relevanz dieser institutionellen Baustelle im aktuellen Strukturwandel (ebd., S. 6). Er fordert Qualifizierungsstrategien, die unabhängig vom Alter und vom Erwerbs- bzw. Sozialleistungsstatus sind und die sich an den individuellen Präferenzen und Projekten der Beschäftigten orientieren.<sup>17</sup> Diese Forderungen sind in einem institutionellen Kontext vor der Bürgergeldreform formuliert, die ab 2023 in Kraft trat. Sie haben sich damit aber nicht erübrigt, auch wenn nun kein Vermittlungsvorrang mehr gilt (*work first*), sondern Qualifizierung höher priorisiert wird. Es geht nach wie vor darum, das Eingehen produktiver Risiken (vgl. Schmid, 2008, 2010) stärker zu ermutigen, etwa bei eigenständiger Kündigung (zum Ausprobieren eines neuen Berufs) Sozialleistungen nicht vorzuenthalten.

Ein weiterer Aspekt nationaler Regulierungsweise betrifft die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Wo diese erschwert ist, werden Auslän-

---

17 Die Studie von Grgic et al. (2018) mahnt, Arbeitsagenturen sollten die Altenpflege nicht pauschal nach einer bestimmten Arbeitslosigkeitsdauer empfehlen und berichten aufgrund eben dieser Praxis von einer bestehenden Skepsis gegenüber Quereinsteigenden aus Fördermaßnahmen.



der:innen eher zum Berufswechsel gezwungen, sobald sie nach der Einwanderung wieder erwerbstätig sein wollen bzw. müssen. In Deutschland ist die Anerkennung in den letzten Jahren erleichtert worden, bleibt jedoch ein teils langwieriger und kostspieliger Prozess mit offenem Ausgang. Für Migrant:innen sind auch die weiter oben genannten Mechanismen beruflicher Schließung eine Herausforderung (vgl. Peterson, Pandya & Leblang, 2014; Rohrbach-Schmidt, 2020).

### 1.3 Häufigkeit von Berufswechseln

Wie häufig treten Berufswechsel auf? Wer sind die Gruppen am Arbeitsmarkt, die zwischen Berufen wechseln, bzgl. Alter, Geschlecht und Qualifikationsniveau? Sind Berufswechsel heute mehr ein Teil der Normalität des Arbeitslebens als früher? Wir schauen im Folgenden, wie diese Fragen in zurückliegenden quantitativen Untersuchungen beantwortet wurden.<sup>18</sup>

Vorauszuschicken ist, dass es nicht viele empirische Studien gibt, die originär dem Phänomen der Berufswechsel (im Unterschied zu Arbeitsstellenwechseln) gelten, und dass die vorliegenden in ihrer methodischen Herangehensweise voneinander abweichen. Dazu gehört, ob Berufswechsel objektiv und subjektiv gemessen werden und ob sie als Wechsel zwischen tatsächlich ausgeübten Berufen (Hecker, 2000; Mayer, Grunow & Nitsche, 2010; Nisic & Trübswetter, 2012), oder aber als Nicht-Übereinstimmung von erlerntem und ausgeübten Beruf (Dütsch, Liebig & Struck, 2013; A. Hall, 2011) bzw. Tätigkeitsprofil (Maier, 2021) operationalisiert werden. Auch die Spezifikation der Zeit, die zwischen Berufsepisoden liegen darf, um Berufswechsel zu zählen, spielt eine Rolle. Die verschiedenen Studien zu Berufswechseln messen also nicht alle genau das Gleiche. Um ein Gesamtbild zu erhalten, ist es geraten, unterschiedliche Studien zu berücksichtigen.

---

18 Konsequenzen von Berufswechseln, etwa für Einkommen, Ansehen und Arbeitsbedingungen, werden in unserer Zusammenschau nicht thematisiert, weil sie nicht Gegenstand der eigenen empirischen Untersuchung sind. Befunde zu Folgen – letztlich zu der Frage, ob sich Berufswechsel lohnen bzw. wie riskant sie sind – finden sich z. B. bei Fedorets (2019), Wolnik und Holtrup (2017, S. 11 ff.), Nisic und Trübswetter (2012), Hecker (2000) und Hall (2011).

### 1.3.1 Wechselhäufigkeit nach Alter, Geschlecht und Qualifikationsniveau

Wolnik und Holtrup (2017, S. 15) berechnen mit Daten der o. g. BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung, wie viele der Erwerbstätigen unter 40 Jahren noch im erlernten Beruf arbeiten. Zum Zeitpunkt 2006 sind nach eigenen Angaben 35,8 % noch im Ausbildungsberuf tätig, 37,3 % in einer verwandten Tätigkeit und 26,9 % in einem gänzlich anderen Beruf. Für die nachfolgende Befragungswelle 2012 ermitteln sie für die unter 40-Jährigen die Werte 36,8 %, 39,9 % und 23,4 %. Der Anteil der *stayer* fällt also leicht erhöht aus, während der Anteil der vollständigen Berufswechsler:innen abgenommen hat. Bei den über 40-Jährigen liegt der Anteil derjenigen Personen, die noch im Ausbildungsberuf tätig sind, mit 27,4 % niedriger als bei den Jüngeren. Weitere 38,5 % arbeiten in verwandten Tätigkeiten und 34,1 % in gänzlich anderen (ebd.). Ältere berichten somit häufiger als Jüngere, im bisherigen Erwerbsleben einen Berufswechsel vollzogen zu haben. Dies liegt auf der Hand, da sich die Gelegenheiten, sich vom Ausbildungsberuf zu entfernen, im Erwerbsverlauf kumulieren.

Gleichwohl sinkt mit dem Alter die Wahrscheinlichkeit, den Beruf in einem gegebenen Zeitraum zu wechseln, deutlich ab. Wolnik und Holtrup (2017, S. 15) beobachten auf Basis des Mikrozensus – ebenfalls aus dem Jahr 2012 –, dass 8,0 % der Befragten unter 40, aber nur 3,1 % der Befragten ab 40 Jahren innerhalb der letzten zwölf Monate den (ausgeübten) Beruf gewechselt hat. Auch hier handelt es sich um Berufswechsel in der Wahrnehmung der Beschäftigten.<sup>19</sup>

Quer über alle Altersgruppen berechnen Wolnik und Holtrup den Anteil der Beschäftigten, die im Laufe eines Jahres den Beruf gewechselt haben, mit 5,1 % (ebd.).<sup>20</sup> Söhn (2021) wertet zusätzlich „objektive“ Informationen zum Beruf aus, die als KldB-3-Steller ebenfalls im Mikrozensus enthalten sind. Es zeigt sich eine deutliche Abweichung zwischen (empirisch selteneren) subjektiv wahrgenommenen und (häufigeren) objektiv gemessenen Berufswechseln (ebd., S. 29, vgl. auch Damelang et al., 2015, S. 314). Womöglich werden letztere überschätzt, da die KldB-Information im Mi-

---

19 Eine direkte Vergleichbarkeit von Befunden auf Basis der Erwerbstätigenbefragung und des Mikrozensus ist aufgrund unterschiedlicher Grundgesamtheiten nicht gegeben (vgl. Wolnik & Holtrup, 2017, S. 13). In ersterer werden nur Erwerbstätige mit mindestens zehn Arbeitsstunden pro Woche berücksichtigt.

20 Söhn (2021, S. 26) beziffert den entsprechenden jährlichen Anteil, bezogen auf die Jahre 2013 bis 2015, sogar mit nur 3,0 %. Sie grenzt auf Beschäftigte ein, die in diesem Zeitraum den Betrieb gewechselt haben.

krozensus nicht fortgeschrieben, sondern stets neu und ggf. abweichend ermittelt wird (Söhn, 2021, S. 66). Es muss sich aber nicht um ein reines Artefakt handeln, denn ähnliche Inkonsistenzen zwischen subjektiven und objektiven Informationen zeigen sich auch in anderen Datenquellen: Auf Basis der BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung zeigt A. Hall (2011, S. 123): „Vier von zehn Erwerbstätigen, die in einer anderen Berufsgruppe als der des Ausbildungsberufs arbeiten, empfinden diesen Wechsel nicht als vollständigen Berufswechsel.“ Als Grund kommt die Verwandtschaft von Tätigkeitsprofilen zwischen Berufen (vgl. A. Hall, 2011, S. 48 ff.) infrage, oder auch, dass sich Tätigkeitsprofile sozusagen schleichend *innerhalb* von Berufen verändern: „In diesen Fällen bleibt der erlernte Beruf als Identifikationsmöglichkeit erhalten, die Veränderungen werden von den Erwerbstätigen nicht als Berufswechsel begriffen.“ (Hecker, 2000, S. 13) Beides führt zu einer tendenziell niedrigen subjektiven Berufswechsellinzidenz, die als „objektiv“ gemessen wird.

Wir werfen nun einen Blick auf die Berufswechsellhäufigkeit nach *Geschlecht* und beziehen subjektive und objektive Messungen ein. A. Hall (2011, S. 122) findet in ihrer Studie, dass mehr Frauen als Männer nach eigenem Dafürhalten im erlernten Beruf verbleiben (41,3 bzw. 32,2 %). Dies könnte an der „geringen Arbeitslosenquote und den expandierenden Beschäftigungszahlen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ (ebd., S. 183) liegen, in denen Frauen stark überrepräsentiert sind. Auch Mayer et al. (2010) berichten von einer bei Frauen geringeren Berufswechselrate im Vergleich zu Männern (im Zeitraum der ersten acht Jahre nach Erwerbseintritt, Westdeutsches Sample). Dies könnte allerdings ein Artefakt sein, da zur Berufsabgrenzung noch eine ältere Version der KldB verwendet wurde, die den Dienstleistungssektor weniger differenziert abbildete als den (eher männlich geprägten) Industriesektor (vgl. A. Hall, 2011, S. 122). Dütsch et al. (2013) verwenden deshalb eine neu abgegrenzte Berufsklassifikation (ebd., S. 514). Auch dort ergibt sich: „Insgesamt sind Männer dann durchweg mobiler als Frauen. So wechselten innerhalb von fünf Jahren nach dem Berufseinstieg gut 53 % der Männer und 38 % der Frauen in der jüngsten Kohorte (1998–2002) ihren Beruf.“ (ebd., S. 518) In Bezug auf den Übergang von der Ausbildung in den ersten Beruf finden die Autor:innen (ebd., S. 517 f.) indes bei dieser Kohorte einen leicht häufigeren Berufswechsel bei Frauen (22 %) als bei Männern (20 %). Auch Wolnik und Holtrup (2017, S. 27) sehen in der multivariaten Betrachtung, die u. a. für Branchen kontrolliert, mehr Berufswechsel bei Frauen und diese bleiben (wenn auch nur

schwach signifikant) seltener im Ausbildungsberuf als Männer. Die Frage nach dem Einfluss des Geschlechts ist auf Basis der Literatur also nicht eindeutig zu beantworten. A. Hall (2011, S. 183) weist im Vergleich zwischen Ausbildungsberufen zudem auf eine „deutlich größere Spannbreite der Berufswechselquoten“ bei Frauen hin.<sup>21</sup>

Mit Blick auf den Einfluss des *Qualifikationsniveaus* zeigt sich in der Untersuchung von Wolnik und Holtrup (2017, S. 27) für Hochschulabsolvent:innen und Personen mit Aufstiegsqualifizierung (u. a. Meister, Techniker) in der multivariaten Betrachtung signifikant weniger Berufswechsel als in der Gruppe mit betrieblicher Ausbildung. Dies bezieht sich auf das ganze bisherige Berufsleben (s. o.). Mayer et al. (2010) differenzieren zusätzlich nach Geschlecht und Schulabschluss und konzentrieren sich auf die ersten acht Jahre nach dem ersten Berufseinstieg. Hier sind es, multivariat kontrolliert, bei den Männern diejenigen mit Mittlerer Reife bzw. Abitur (mit oder ohne Berufsabschluss), die am seltensten den Beruf wechseln (ebd., S. 384), während bei Hauptschulabsolventen (mit oder ohne Berufsabschluss) die häufigsten Wechsel zu beobachten sind. Hochschulabsolventen weisen weniger Berufswechsel als Personen mit Hauptschulabschluss auf, aber mehr als Personen, deren höchster Abschluss Mittlere Reife bzw. Abitur ist. Bei den Frauen ergeben sich die Unterschiede weniger nach Schulabschlussniveau, sondern es sind diejenigen ohne Berufsabschluss, die den Beruf am häufigsten wechseln (ebd., S. 385). Es bieten sich eine Reihe von Erklärungen dieses komplexen empirischen Zusammenhangs von Berufswechseln und Qualifikation an: Die hohen Wechselraten im unteren Bildungssegment können durch eine relativ geringe Bildungsinvestition begünstigt sein, sodass wenig Humankapital verloren geht. Personen mit niedrigen oder fehlenden schulischen und beruflichen Abschlüssen könnten auch häufiger durch befristete Jobs und (drohende) Arbeitslosigkeit dazu gezwungen sein, sich beruflich neu zu orientieren, als bei höher Qualifizierten der Fall. Das Phänomen, dass die Berufskontinuität nicht linear mit der Qualifikation steigt, könnte an der unterschiedlichen Berufsspezifität und Arbeitsmarktgängigkeit einiger Berufsabschlüsse liegen: A. Hall (2011, S. 183) verweist auf die sehr unterschiedlichen Berufswechselraten

---

21 Für den Bereich der Bildungs-, Gesundheits- und sozialen Berufe gibt ein Bericht des European Institute for Gender Equality (EIGE, 2017, S. 34) an, dass Frauen in Deutschland häufiger im Ausbildungsberuf verbleiben als Männer. Die ausgewiesenen Werte sind mit unter 10 % (Frauen) und unter 5 % (Männer) allerdings auffällig niedrig – gerade angesichts der hohen Humankapitalspezifität und häufigen Lizenzierung dieser Berufe.

zwischen etwa Verkäuferinnen, Friseurinnen und Hauswirtschafterinnen auf der einen Seite und Bank- und Versicherungskauffrauen, Kranken- und Altenpflegerinnen auf der anderen Seite. Bei Hochschulabsolventinnen liegt nahe, dass sie durch die großen generalistischen Teile ihrer Ausbildung zwischen Berufen wechseln *können*, durch ihre tendenziell vorteilhafte Arbeitsmarktlage aber relativ selten wechseln *müssen*.

### 1.3.2 Historische Einordnung: Immer mehr Wechsel?

Blicken wir zum Abschluss unserer Literaturobachtung noch auf einige Befunde, die Berufswechsel im deutschen Arbeitsmarkt der letzten Jahre historisch kontextualisieren.

Angesichts der bereits oben angesprochenen Anrufungen aus der Politik, die insbesondere zu Anfang der 2000er-Jahre auf eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Bereitschaft zum „lebenslangen Lernen“ drängten, sollte man erwarten, dass Berufswechsel heute eine größere Rolle spielen als in der fernerer Vergangenheit. Auch Gesellschaftsdeutungen legen dies nahe: Im Kontext der Individualisierungsthese (Beck, 1986) sprachen Hitzler und Honer (1994) von der „Bastelexistenz“: Der oder die Einzelne ist heute zu der Freiheit „verurteilt“ (ebd., S. 307), permanent (auch berufs-)biografische Entscheidungen zu treffen. Verbindliche und einheitliche kollektive Normen existieren nicht mehr, der Beruf ist nicht vom Herkunftsmilieu oder von der Familientradition festgelegt und eine getroffene Berufswahl kann im Laufe des Lebens revidiert werden. Pongratz und Voß (2003) haben die These vom flexiblen „Arbeitskraftunternehmer“ in die Diskussion gebracht, ein neuer Typ von Erwerbperson ohne besondere Bindung an einen bestimmten Arbeitgeber oder Beruf, der in einem flexiblen Arbeitsmarktumfeld stets nach besseren Verwertungsmöglichkeiten für die eigene Arbeitskraft sucht und suchen muss (was aber auch und gerade innerhalb eines Berufs gelingen kann).

Historisch gesehen handelt es sich bei der „Berufsflexibilität“ allerdings keineswegs um etwas Neues. Die Geschichte ist von Berufswechseln voll, denn ein bedeutender Strukturwandel erfolgt aufgrund stetiger Prozess- und Produktinnovationen nahezu permanent. Dies wird an Jean Fourastiés (1989) Beobachtungen sektoralen Wandels augenfällig: Um 1800 arbeiteten 70 % der Beschäftigten in der Landwirtschaft – heute unter 2 %. Diese Umwälzung findet sowohl mittels inter- als auch intragenerationaler beruflicher Mobilität statt. Innerhalb des (deutschen) Industriesektors vollzog

sich in den Nachkriegsjahrzehnten, insbesondere den 1970er-Jahren (Sorge & Streeck, 2016, S. 4), ein Wandel von Produktionsstrukturen von der Massen- zur diversifizierten Qualitätsproduktion, was einen Aufstieg vieler Beschäftigter zu komplexeren Tätigkeitsprofilen zur Folge hatte (und z. T. Wiederbesetzungsketten nach sich zog). Einer Untersuchung von Hecker (2000, S. 12) zufolge blickten Befragte in den späten 1970er Jahren auf mehr Berufswechsel zurück als Befragte zehn Jahre später. Nach den 1980er-Jahren scheint die Zahl der Berufswechsel wieder gestiegen zu sein (ebd.), was angesichts des schrumpfenden Industrie- und zugunsten eines immer ausdifferenzierteren Dienstleistungssektors auch plausibel erscheint.<sup>22</sup>

Mayer, Grunow und Nitsche (2010) wenden sich gegen den „Mythos Flexibilisierung“, zumindest in seiner pauschalen Version, dass sich alle unterschiedlichen Dimensionen von Flexibilität einheitlich in eine steigende Richtung entwickeln (ebd., S. 371). Die von ihnen untersuchten (westdeutschen) Berufseinstiegskohorten sind zwischen 1929 und 1971 geboren. Betrachtet wird ein Zeitraum von acht Jahren ab dem Einstieg in den ersten Beruf (ISCO-68, 3-Steller). Es zeigt sich deskriptiv, dass im Durchschnitt 41 % der männlichen und 38 % der weiblichen Berufseinsteiger im Laufe der ersten acht Erwerbsjahre ihren Beruf wechseln. Innerhalb der Geschlechter liegen die Mobilitätsraten der Kohorten jeweils dicht beieinander (ebd., S. 377). Kohortenunterschiede beziehen sich allenfalls auf die Prävalenz direkter vs. indirekter Mobilität (erstere ist bei den früheren, letztere bei den späteren Jahrgängen stärker ausgeprägt). Das heißt, dass Berufswechsel in jüngerer Zeit häufiger auf eine Erwerbsunterbrechung, etwa zur Weiterqualifizierung, wegen Arbeitslosigkeit oder aus familiären Gründen, folgen. Die multivariate Prüfung bestätigt den Befund, dass kein Trend zu häufigeren Berufswechseln vorliegt. Aufgrund des Untersuchungsdesigns gilt der Befund allerdings nur für die ersten Jahre nach Berufseinstieg. Ob berufliche Mobilität in späterem Erwerbsleben zugenommen hat, wird von Mayer et al. (2010) nicht untersucht. Die Studie kommt auf Basis von subjektiven Befragungsdaten zudem zu dem Schluss, dass der Wunsch nach beruflicher Stabilität bei den jüngeren Kohorten nicht mehr so schwer wiegt.

---

22 Im deutschen Fall ist auf das massive Berufswechselgeschehen in den neuen Bundesländern nach der „Wende“ hinzuweisen: Fast jede:r Zweite hat dort Berufswechsel durchlaufen. Bei drei Vierteln geschah dies zwischen 1990 und 1999 (vgl. Hecker, 2000, S. 13; siehe auch Andretta & Baethge, 1996).

Dütsch et al. (2013) untersuchen auf Basis von Angaben aus einer retrospektiven Befragung (in 2007/2008) Berufswechsel entlang des ganzen (bisherigen) Erwerbsverlaufs, verstanden als Abweichung der aktuellen Tätigkeit vom Ausbildungsberuf. Das Sample ist historisch etwas jünger als das der vorgenannten Studie. Es umfasst (westdeutsche) Geburtskohorten zwischen 1956 und 1988. Auch die verwendete Berufsklassifikation ist eine andere. Bezüglich der beruflichen Mobilität *nach* dem ersten Erwerbseinstieg bestätigen die Autor:innen die o. g. Befunde von Mayer et al. (2010): Es ist keine Veränderung sichtbar (Dütsch et al., 2013, S. 518). Dennoch kommt ihre Studie zu dem Befund, dass Beschäftigte ihren erlernten Beruf in jüngerer Zeit häufiger verlassen und zwar direkt nach dem Ende der Erstausbildung. Als Gründe werden Schwankungen in der Arbeitskräftenachfrage und Deregulierung (Ausweitung von Leiharbeit und Befristung) ausgemacht. Dies führt die Autor:innen zu der Interpretation einer abnehmenden Beruflichkeit im deutschen Arbeitsmarkt.

Diese Lesart wird von Vicari (2018, S. 29) und auch von Maier (2021) nicht geteilt – auch wenn sich die Beobachtung bestätigt, dass die Fähigkeitsprofile des Ausbildungsberufs von jüngeren Kohorten (Westdeutschland, 1973 bis 2002) häufiger als früher nicht zur Anwendung gebracht werden können (ebd., S. 214). Dies liege aber z. T. an den Befristungs- und Arbeitslosigkeitserfahrungen, die insbesondere männliche Akademiker *zu Anfang* ihrer Karriere machen (ebd., S. 257) und folglich an einer Suchphase über einige Jahre, die dann z. T. zu einer Rückkehr in den erlernten Beruf führt (ebd.). „Fünf Jahre nach Erstausbildungsende liegt der Anteil der Akteure, die außerhalb des erlernten Fähigkeitsprofils erwerbstätig sind, jedoch in allen Kohorten bei nahezu 30 Prozent, sodass keine zunehmende Entberuflichung im Arbeitsmarkt erkennbar wird.“ (ebd., vi)

Mit Blick nach vorn argumentiert Knuth (2021) in dem bereits oben zitierten Aufsatz, dass das Berufswechselgeschehen der vergangenen Jahre trügerisch träge gewesen sein könnte, denn die „Wirkungen von Digitalisierung und Transformationen der Produktionsweise entfalten sich nicht eigenständig und linear, sondern eingebettet in den Konjunkturverlauf.“ (ebd., S. 34) Das „beeindruckende Beschäftigungswachstum über fast anderthalb Dekaden“ (ebd., S. 18) könnte zu verminderten Entlassungen durch Arbeitgeber geführt haben (stattdessen horten Betriebe Arbeitskräfte). Zu erwarten sei ein Ende des „Transformationsstaus“ (ebd., S. 37) bei sich abschwächender Konjunktur. Wenn die „schöpferische Zerstörung“ (ebd., S. 18) wieder an Fahrt aufnimmt, würde dies auch zu mehr Berufswechseln führen.

## 2. Methode und Datenbasis

In diesem Abschnitt wird zunächst die Datenbasis unserer Untersuchung vorgestellt (2.1). Dann wird die Fallauswahl erläutert – in Bezug auf Beobachtungszeitraum, Personen und Berufsgruppen (2.2). Schließlich wird ein Konzept zur Beobachtung von Berufswechseln mit den vorliegenden Daten entwickelt (2.3).

### 2.1 Die Datenquelle SIAB

Die Untersuchung basiert auf der „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien“ (SIAB). Diese Datenquelle ermöglicht es, Erwerbsverläufe von Person, die in Deutschland abhängig beschäftigt sind oder waren, tagesgenau nachzuvollziehen. Die Informationen gehen auf Meldungen zurück, die Betriebe regelmäßigen an die Sozialversicherung machen müssen. Die Daten werden der Forschung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, zur Verfügung gestellt. Wir nutzen den *scientific use file* (SUF) SIAB-R 7519 v1.<sup>23</sup> Es handelt sich um eine repräsentative 2-%-Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller abhängig Beschäftigten.

Damelang et al. (2018, S. 416) zufolge ist die SIAB „particularly suited to analyse occupational mobility.“ Dies gilt insbesondere aufgrund der hohen Fallzahl und der tagesgenauen Informationen dieser Prozessdaten, die so in Befragungen nicht zu erreichen wären. Es sind allerdings auch Schwächen zu nennen – gerade bei der beruflichen Einordnung, die von den Betrieben nicht immer exakt geleistet wird. Denn während sozialversicherungsrelevante Daten, d. h. Entgelte (unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze) und Beschäftigungszeiten, genau und verlässlich sein *müssen*, gilt dies nicht für die administrativ nicht-essenziellen Informationen. Ein weiterer Nachteil ist, dass Selbstständige und Beamt:innen nicht in den Daten enthalten sind.

Berufsinformationen liegen in der SIAB, abgesehen von einigen fehlenden Werten, für jeden Zeitraum vor, in dem eine Person beschäftigt ist. Sie basieren ab dem 01.12.2011 auf der „Klassifikation der Berufe“ (KldB) 2010. Diese wird in der Literatur übereinstimmend als „äußerst geeignet für die Beschreibung der Struktur des deutschen Arbeitsmarktes“ (Christoph et

---

23 Zur Datenaufbereitung nutzen wir einige Code-Bausteine von Dauth und Eppelsheimer (2020).



al., 2020, S. 47 f.) bezeichnet. Im SIAB-SUF werden die ersten drei Stellen der KldB angegeben, d. h. die sog. „Berufsgruppen“. Zu Anonymisierungszwecken wird in einigen Fällen durch Zusammenlegung vergrößert: Die eigentlich 144 Ausprägungen zählende dritte Gliederungsebene der KldB 2010 wird „zu 126 Berufsgruppen aggregiert, bei der jeder Gruppe pro Jahr zum Stichtag 30.06. mindestens 100 Beobachtungen zugrunde liegen.“ (Antoni, Ganzer & vom Berge 2019, S. 43) Eine dieser Berufsgruppen ist als „Sonstige Berufe“ bezeichnet, es sind also insgesamt nur 125 inhaltlich definierte Berufsgruppen.

Alternative Datenquellen, die für die Untersuchung geprüft wurden, haben sich trotz der Einschränkungen der SIAB als weniger geeignet herausgestellt. In unserem Fall waren Längsschnittdaten von mehreren Jahren, eine hohe Fallzahl und ausreichend tief gegliederte Berufsinformationen wichtig.

## 2.2 Eingrenzung der Untersuchung

In diesem Abschnitt werden unsere Entscheidungen zur Eingrenzung des Beobachtungszeitraums, der untersuchten Berufsgruppen und der im Sample berücksichtigten Personen erläutert. Ferner werden Sample und Grundgesamtheit kurz beschrieben.

### 2.2.1 Beobachtungszeitraum

Wir wählen für unsere Untersuchung einen Beobachtungszeitraum von sieben Jahren zwischen dem 01.01.2013 und dem 31.12.2019. Das Enddatum ist durch die aktuelle SIAB-Datenpublikation zum Zeitpunkt der Arbeiten festgelegt. Aufgrund z. T. verspäteter Betriebsmeldungen können beobachtete Erwerbsverläufe gegen Ende des Beobachtungszeitraums noch mangelhaft dokumentiert sein, was zu einer Unterschätzung von Berufswechseln führen könnte. Das gewählte Beginndatum der Beobachtung schöpft die historische Tiefe der SIAB bei weitem nicht aus (Daten liegen ab 01.01.1975 vor). Neben dem Streben nach Aktualität ist ein Grund dafür auch, dass die Datenreihe der Informationen zum ausgeübten Beruf über die Zeit konzeptionelle Brüche aufweist. Unsere Beobachtung setzt in dem Moment ein, ab dem in der SIAB Berufsinformationen nach KldB 2010 und mit ausreichendem Füllgrad vorliegen (vgl. Antoni et al., 2019, S. 8; Bertat, Dundler, Grimm, Kiewitt et al., 2013, S. 10).

## 2.2.2 Untersuchte Berufe bzw. Berufsgruppen

Entscheidend für die Einordnung der Beschäftigten nach KldB ist das Kriterium der Berufsfachlichkeit: „Berufsfachlichkeit bedeutet ein auf berufliche Inhalte bezogenes Bündel von Fachkompetenzen. Eine Fachkompetenz umfasst spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten eines Berufs, die auf einzelne Arbeitstätigkeiten zugeschnitten und notwendig sind, um berufstypische Aufgaben verrichten zu können.“ (BA, 2011, S. 26) Die ersten vier Stellen der insg. fünfstelligen KldB bilden die Berufsfachlichkeit in zunehmender Detailschärfe ab. Im SIAB-SUF werden, wie erwähnt, nur die sog. „Berufsgruppen“ (3-Steller) angegeben. Beschäftigte werden also nicht auf der feinsten Stufe der berufsfachlichen Spezialisierung unterschieden. Dies ist relevant zu erwähnen, weil die Zahl der Berufswechsel, die auf Basis von Berufsklassifikationen beobachtet werden, auch stark davon abhängt, wie eng die Gruppen definiert werden.

Eine Abgrenzung auf 4-Stellerebene wäre zu detailliert, wenn Berufswechsel als markanter Einschnitt in die Berufsbiografie verstanden werden sollen, die von Beschäftigten eine gewisse Flexibilität und Umstellung erfordern, und aus Sicht der Gesellschaft bedeuten, dass Personen tatsächlich andere Leistungen anbieten.<sup>24</sup> Eine Abgrenzung auf 3-Stellerebene erscheint mit Blick auf die interessierenden Berufsgruppen als optimal für unser Erkenntnisinteresse, es lässt sich aber argumentieren, dass wir uns so „an der oberen Grenze bezogen auf die absolute Anzahl an gemessenen Wechselereignissen“ (Damelang et al., 2015, S. 313 f.) bewegen, während sich noch eine KldB-Ebene höher (2-Steller), „eher die untere Grenze der realisierten Ereignisse beobachten“ lassen würde (ebd.).

Wie oben bereits angedeutet, wird die Nutzung von Berufsklassifikationen im Kontext von Berufswechselanalysen aber auch kritisiert: A. Hall (2011, S. 48) weist darauf hin, dass es bei der klassifizierenden Einordnung neben der Tätigkeit noch weitere Zuordnungskriterien, wie das der Branche, gibt. Ein Berufsgruppenwechsel sei somit nicht immer gleichbedeutend mit einem Berufswechsel (ebd., S.124). Dieser Kritikpunkt ist u. E. insbesondere dann relevant, wenn die Analyse den gemeinsamen oder ab-

---

24 Ein praktischer Vorteil, 3-Steller anstatt der mit SIAB maximal möglichen 4-Steller zu beobachten, liegt in der höheren Fallzahl pro Berufsgruppe. Aus diesem Grunde wurde darauf verzichtet, vor Ort im Forschungsdatenzentrum („on-site“) auf die schwach anonymisierte Version der SIAB zuzugreifen, die eine berufliche 4-Steller-Gliederung bietet.

weichenden Qualifikationsanforderungen (ebd., S. 48) gilt.<sup>25</sup> In der vorliegenden Untersuchung geht es nicht um die Beziehung zwischen Bildungs- und Erwerbssystem und auch nicht vorrangig um die mit Berufswechseln verbundenen Hürden. Für uns ist zentral, ob Beschäftigte kontinuierlich an der Herstellung bestimmter gesellschaftlicher Güter mitwirken, bzw. ob sie entsprechenden Berufen den Rücken kehren oder aber andere Berufe für die Aufnahme solcher Tätigkeiten verlassen.

Bei der Auswahl der zu untersuchenden Berufe orientiert sich unsere Untersuchung ein Stück weit an den Festlegungen für das *GenDis*-Projekt (vgl. Kapitel 2 in diesem Band): Es geht um gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen mit Personenbezug. Allerdings können aufgrund der Datenbasis Berufsgruppen, in denen der Beamtenstatus eine große Rolle spielt, nicht untersucht werden: Dies gilt für Berufe in der Branche „Sicherheit, Recht und Verwaltung“ und im Bildungsbereich. Hierfür sind die SIAB-Daten nicht repräsentativ. Wir beschränken uns auf Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungspflegeberufe. Die sieben entsprechenden KldB-Berufsgruppen sind in Tabelle 1 aufgeführt.<sup>26</sup>

Tabelle 1: *Ausgewählte Berufsgruppen in der KldB und Item im SIAB-Regionalfile*

KldB-Dreisteller: Code und Bezeichnung	beruf2010_gr
811 Arzt- und Praxishilfe	91
813 Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	93
814 Human- und Zahnmedizin	94
816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	95
817 Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	96
821 Altenpflege	98
831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	103

Quelle: eigene Darstellung basierend auf SIAB-R 7519 v1

25 Die Frage nach der optimalen Konzeption von Ausbildungsgängen erscheint als das anwendungspraktische Ziel eines Gutteils der bestehenden Berufswechselforschung. Daher der häufige Fokus auf den Vergleich von erlernten und ausgeübten Tätigkeiten, oftmals mit Blick auf Berufsbildung.

26 In allen sieben Fällen entspricht die Ausprägung des SIAB-R-Items *berufe\_2010\_gr* uneindeutig einer Systematikposition des KldB-2010-3-Stellers. Die von uns untersuchten Gruppen sind von einer fallzahlbedingten Zusammenlegung (s. o.) also nicht betroffen.

Nicht berücksichtigt wird in dieser Untersuchung das Anforderungsniveau der Berufe (BA, 2011, S. 27), das in der fünften Stelle der KldB 2010 zum Tragen kommt. Uns geht es wie erwähnt um die Art von Tätigkeiten, die Beschäftigte für die Gesellschaft leisten. Somit liegt der Fokus auf horizontalen Wechsellern, nicht auf der Position in einer sozialen Hierarchie, die die Tätigkeit den Beschäftigten zuweist.

### 2.2.3 Sample und Grundgesamtheit

Das Untersuchungssample umfasst Personen, die im Beobachtungszeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2019 in Deutschland mindestens einen Tag lang abhängig beschäftigt sind. Wir konzentrieren uns nicht auf Berufseinstiege zu einem bestimmten Zeitpunkt oder auf bestimmte Berufseinsteigerkohorten, sondern interessieren uns allgemein für das Wechselgeschehen im Beobachtungszeitraum. Es ist deshalb kein Kriterium für die Aufnahme in unser Sample, dass eine Beschäftigung zu einem Stichtag vorliegt. Bei der Beschäftigung kann es sich um eine sozialversicherungspflichtige oder um eine geringfügige handeln. Phasen der Berufsausbildung, Werkstudium und Praktika werden nicht berücksichtigt.

Ein weiteres Kriterium bezieht sich auf das Alter der Personen. Wir beobachten nur Personen, die frühestens im Jahr 1955 und spätestens im Jahr 1992 geboren sind. Mit Blick auf den gewählten Untersuchungszeitraum setzen wir damit eine untere Altersgrenze bei 20 Jahren – ein Alter, in dem Schule und häufig auch eine erste Berufsausbildung abgeschlossen sind.<sup>27</sup> Die obere Altersgrenze ist so gesetzt, dass Samplepersonen im Laufe des Beobachtungszeitraums nicht die Regelaltersgrenze erreichen.<sup>28</sup>

Aufgrund des zentralen Stellenwerts der Berufsinformation nimmt auch diese einen gewissen Einfluss auf das Sample: Berufsepisoden mit fehlender Berufsbezeichnung werden gelöscht. Das betrifft etwa ein halbes Prozent der Erwerbsspieler in der SIAB. Auch Episoden in „sonstigen Berufen“ werden ausgeschlossen. Dies ist eine kleine und sehr unspezifische Gruppe. Wer also nur ohne Berufsbezeichnung oder in sonstigen Berufen gemeldet wird, ist nicht Teil des Samples.

---

27 Akademische Studien sind in diesem Alter noch nicht abgeschlossen, können aber durch Erwerbstätigkeit begleitet sein. Die Altersgrenze der Beobachtung erst auf Ende 20 zu setzen, würde zudem bedeuten, einen Teil der Berufsbiografie der Nicht-Akademiker:innen auszublenden.

28 Denn sonst hätten sie von vornherein eine geringere Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels als Personen, die im Beobachtungszeitraum jünger sind.

Insgesamt zählt unser Sample 772 016 Personen. Da es sich um eine 2-%-Stichprobe handelt, entspricht dies real dem 50-fachen Wert. Damit ergibt sich eine Grundgesamtheit von 38 600 800 Personen, die die o. g. Samplekriterien erfüllen. Diese Personen sind im siebenjährigen Beobachtungszeitraum mindestens einen, aber maximal 2555 Tage (sieben Jahre) lang beschäftigt gemeldet. Diese maximale Beschäftigungsdauer erreichen 34,6 % der Population, also ein gutes Drittel. Die Hälfte ist mehr als 2279 Tage beschäftigt, also mehr als sechs Jahre. In den unbeobachteten Zeiten kann ganz Unterschiedliches vorliegen: Arbeitslosigkeit, Elternzeit oder Bildungszeiten – oder auch Erwerbstätigkeit als Beamt:innen, Selbstständige, Auszubildende, Werkstudent:innen, Praktikant:innen.<sup>29</sup> Auch Ein- bzw. Auswanderung bzw. Auslandsaufenthalte oder das Arbeiten für Unternehmen im Ausland (die an die deutsche Sozialversicherung keine Beschäftigungsdaten melden) kann ein Grund sein, dass Personen zeitweise nicht beobachtet werden.

Aus den betrieblichen Meldedaten lassen sich einige soziodemografische Merkmale entnehmen. Der Anteil der Männer im Sample und in der Untersuchungspopulation beträgt 52,1 %, Frauen 47,9 %. Das Durchschnittsalter liegt bei 42,3 Jahren. 20,3 % der Personen besitzen einen (Fach-)Hochschulabschluss, andere haben Abitur mit Berufsausbildung (14,0 %) oder ohne (2,6 %), oder Hauptschulabschluss/Mittlere Reife mit Berufsausbildung (55,8 %) oder ohne (7,3 %). 82,0 % der Beobachteten hat die deutsche Staatsangehörigkeit.

Nicht immer sind Personen die Beobachtungseinheit unserer Analyse. Die meisten Auswertungen beziehen sich auf Berufswechsel. Insgesamt können wir im Sample 167 534 Berufswechsel beobachten. Diese sind 142 748 Personen zuzuordnen. In einem Teil der Fälle vollziehen Personen also mehrere Berufswechsel im Beobachtungszeitraum (es kann sich dabei auch um eine Rückkehr in den alten Beruf handeln). Mit 629 268 Personen wird für die große Mehrheit (81,5 %) des Samples und der Grundgesamtheit kein Berufswechsel registriert. Dies liegt auch an den Kriterien, die wir für Berufswechsel angelegen. Diese werden nun erläutert.

---

29 Zu einigen dieser Zustände enthalten die SIAB durchaus Informationen, die wir aber nicht auswerten, weil sie nicht zentral für unsere Forschungsfrage sind.

### 2.3 Berufswechsel messen

Die wichtigste konzeptionelle Grundlage für die Beobachtung von Berufswechseln liegt in der Berufsnomenklatur (KldB 2010). Berufswechsel sind Änderungen der Systematikposition der beruflichen Tätigkeit einer Person (auf der gewählten Detaillierungsebene der Klassifikation, s. o.). Aufgrund der Komplexität von Erwerbsbiografien sind jedoch einige weitere Festlegungen darüber zu treffen, wann von einem Berufswechsel zu sprechen ist und wann nicht.

Ein Aspekt dieser Komplexität ist die Möglichkeit, dass Personen gleichzeitig in mehreren Berufen tätig sind. Ein anderer ist der unterschiedliche Stellenwert und die unterschiedliche Dauer von Berufsepisoden: Ein Beruf kann eine dauerhafte Lebensgrundlage bieten, oder einfach nur kurz als Ferienjob oder Praktikum ausprobiert werden. Auch die zulässige zeitliche Lücke zwischen Berufsepisoden ist eine Frage. Ob und wann ein Berufswechsel gezählt wird, ist daher auch eine Frage der Definition bzw. Operationalisierung. Hinzu kommt, dass die zur Verfügung stehenden Daten ebenfalls Eigenheiten haben, die auf die Zahl der gemessenen Berufswechsel einwirken.<sup>30</sup>

Wir werten es in unserer Untersuchung als einen Berufswechsel, wenn zunächst ein *kontinuierlich* ausgeübter *Hauptberuf* beobachtet wird, auf den folgend dann ein anderer *kontinuierlich* ausgeübter *Hauptberuf* beobachtet wird. Es muss sich nicht um eine zeitlich unmittelbare Folge handeln – wir zählen sowohl direkte als auch indirekte Wechsel. Die maximal zulässige Unterbrechung zwischen ausgeübten Berufen ist nur durch die Länge des Beobachtungszeitraums beschränkt.

Als *Hauptberuf* bezeichnen wir den Beruf, in dem zu einem bestimmten Zeitpunkt das höchste Entgelt erzielt wird. In der Mehrheit der Fälle wird von Personen nur ein Beruf gleichzeitig ausgeübt. Im Falle parallel liegender Tätigkeit in verschiedenen Berufen muss das Entgelt verglichen werden, um den Hauptberuf zu ermitteln und Einkommen aus mehreren parallelen Beschäftigungsverhältnissen im selben Beruf (dies ist selten, kommt aber vor) werden jeweils addiert.

Ein *kontinuierlich* ausgeübter Beruf meint hier, dass der Beruf für einen gewissen Zeitraum am Stück ausgeübt wird, d. h. nicht von anderen Berufen unterbrochen wird. Als Zeitraum fordern wir mindestens ein ganzes

---

30 Für Ausführungen hierzu verweisen wir aus Gründen der Kürze auf den online-Anhang zu diesem Kapitel.

Jahr, also 365 Tage der Berufsausübung (einschließlich arbeitsfreier Tage). Eine Unterbrechung durch einen anderen Beruf liegt dann vor, wenn mindestens einen Tag lang in diesem Zeitraum in einem anderen Beruf ein höheres Tagesentgelt erzielt wird. Unterbrechungen durch andere Berufe können sich auch aufgrund eines Nebenjobs ergeben, in dem vorübergehend besser verdient wird als im (vorherigen) Hauptjob. Unterbrechungen durch einen anderen Erwerbsstatus, wie Arbeitslosigkeit oder Inaktivität, sind zulässig – der Mindestzeitraum der Berufsausübung verlängert sich um die entsprechende Zeit.<sup>31</sup> Ist ein volles Jahr der ununterbrochenen Berufsausübung erreicht, dann besteht für den Beruf ein „Bestandsschutz“: Wir zählen dann keinen Wechsel, auch wenn für kurze Zeit ein anderer Beruf mehr Einkommen einbringt. Erst wenn über ein Jahr das meiste Einkommen aus einem neuen Beruf gewonnen wird, zählen wir ihn als neuen Hauptberuf. Es kann sich dabei um einen Beruf handeln, der zuvor noch nie ausgeübt wurde, oder um einen, in den nach längerer Zeit zurückgekehrt wird, oder auch um einen, der vorher im Nebenjob betrieben wurde.

Das Kriterium der Kontinuität soll sicherstellen, dass eine Identifikation der Person mit dem Beruf vorliegt und dass sie ihre Arbeitskraft dem entsprechenden Beruf dauerhaft zur Verfügung stellt. Denn dies macht die Relevanz individueller Berufswechsel für die Sicherstellung öffentlicher Güter aus. Ohne die Glättung, die wir vornehmen, käme es zudem zu einer groben Überschätzung von Berufswechseln, da Einkommen z. B. bei variablen Gehaltsanteilen kurzfristig stark schwanken können. Nebenberufliche Einkommen können das Einkommen aus dem Hauptberuf phasenweise übertreffen, ohne dass sich an der Tätigkeit und Orientierung eines Beschäftigten etwas ändert. Eine Nebenfolge des Kriteriums der Kontinuität ist es, dass für manche beobachteten Erwerbsverläufe kein Berufswechsel gezählt wird, obwohl sie ebenfalls keinen kontinuierlichen Hauptberuf ausweisen. Es handelt sich um eine dritte Gruppe von beruflich unsteten Erwerbsverläufen im Beobachtungszeitraum, z. B. eine berufliche Orientierungsphase. Dies erforderte Kontinuität der Berufsausübung ist der Hauptgrund dafür, dass das von uns gewählte Beobachtungskonzept zu

---

31 Es ist dabei den Eigenheiten der Datenbasis geschuldet, dass nicht feststellbar ist, ob sie nicht doch Berufsunterbrechungen durch im Datensatz nicht dokumentierte, weil etwa in Selbstständigkeit oder im Ausland ausgeübte Tätigkeiten aufweisen. Kurzfristige Unterbrechungen durch Beamtenverhältnisse dürften kaum vorkommen.

einer konservativen Schätzung der Zahl von Berufswechseln führt (weitere Gründe sind im online-Anhang zu diesem Kapitel ausgeführt).

*Alternativen* zu dem von uns gewählten Konzept hätte z. B. ein kürzerer Mindestzeitraum für das Kriterium der Kontinuität gewählt werden können. Dies hätte zu einer größeren Zahl beobachteter Berufswechsel geführt (siehe den Sensitivitätstest, siehe Abschnitt 3.1). Auch der Hauptberuf hätte anders definiert werden können, anstatt mittels des höchsten Einkommens z. B. durch die höchste bisherige Dauer der Berufsausübung. Ein Nachteil hiervon wäre, dass kein Berufswechsel gezählt würde, wenn ein Beruf über lange Zeit noch als Nebenjob weitergeführt wird. In dem Fall, dass zu Beginn des Beobachtungszeitraums von einer Person mehrere Berufe parallel ausgeübt werden, bestünde zudem erneut das Problem der Priorisierung. Infrage käme auch eine Hierarchisierung nach Arbeitszeitvolumen. Die Angabe ist jedoch in der SIAB sehr grob (binär: Vollzeit/Teilzeit). Bei einer Kombination aus Voll- und Teilzeit dürfte das Ergebnis in den meisten Fällen mit unserer Priorisierung nach Entgelt identisch sein. Bei Personen, die keinen Beruf in Vollzeit, aber mehrere in Teilzeit ausüben, bestünde abermals das Problem der Priorisierung.<sup>32</sup>

Nicht Gegenstand unserer Beobachtung sind Übergänge aus der oder in die Inaktivität: Stetig verlassen Kohorten das Bildungssystem und es kommt zu einer großen Zahl von Berufseintritten. Dem steht ein massenhaftes Verlassen von Berufen durch Eintritt in den Ruhestand gegenüber. Auch dieser Teil der Dynamik von Erwerbsverläufen wird von uns nicht beobachtet, sondern nur der Wechsel von ausgeübten Berufen in andere ausgeübte Berufe.

### 3. Empirische Untersuchung

Zunächst untersuchen wir das Phänomen Berufswechsel ganz allgemein im Arbeitsmarkt: Wie häufig kommen sie vor, unter welchen Bedingungen sind sie wahrscheinlich, welche Beschäftigtengruppen sind beruflich mobil? (3.1) Dann ermitteln wir den Grad, zu dem einzelne Berufsgruppen von Berufswechseln betroffen sind und ob sie hierdurch unter dem Strich Beschäftigte gewinnen oder verlieren (3.2). Im letzten Teil des Abschnitts

---

32 Zudem beziehen sich die Arbeitszeitangaben auf Beschäftigungsverhältnisse, nicht Berufe. Bei mehreren Teilzeitjobs wäre eine sachgerechte Aggregation der Arbeitszeit mit den vorhandenen Angaben nicht möglich.



untersuchen wir, aus welchen konkreten Berufsgruppen Humandienstleistungsberufe durch Berufswechsel Beschäftigte rekrutieren und an welche sie Beschäftigte abgeben (3.3).

### 3.1 Wer wechselt zwischen Berufen?

Wie oben erläutert, zählen wir es als einen Berufswechsel, wenn eine Person zunächst in einer Kldb-2010-Berufsgruppe kontinuierlich und hauptberuflich beobachtet wird, und irgendwann später im Beobachtungszeitraum in einer *anderen* Kldb-2010-Berufsgruppe kontinuierlich und hauptberuflich beobachtet wird. Wenn wir also im Folgenden über „Wechsel aus dem Beruf“ sprechen, meinen wir damit nur Fälle, in denen die Erwerbstätigkeit in einem anderen Beruf fortgesetzt wird. „Wechsel in den Beruf“ meint analog dazu nicht etwa den Eintritt nach der Ausbildung ins Arbeitsleben, sondern nur die Aufnahme eines Berufs zulasten eines anderen Berufs.

Im Folgenden betrachten wir Berufswechsel zunächst deskriptiv (3.1.1) und dann multivariat (3.1.2), um den Einfluss bestimmter Merkmale der Beschäftigten und Arbeitsstellen zu isolieren.

#### 3.1.1 Deskriptive Betrachtung

Wenn wir unter „kontinuierlich“ mindestens ein Jahr Erwerbstätigkeit im selben Beruf verstehen, liegt bei 18,5 % der Personen im Beobachtungszeitraum mindestens ein Berufswechsel vor. Eine Mehrheit von 70,3 % übt zwischen Anfang 2013 und Ende 2019 nur einen einzigen Beruf als kontinuierlichen Hauptberuf aus (Tabelle 2). Die verbleibenden 11,2 % sind zwar auch einem (oder mehreren) Beruf(en) tätig, doch dauern diese Phasen stets kürzer ein Jahr. Aufgrund dieser Diskontinuität werden sie weder bei den Berufstreuen 70,3 % noch bei den 18,5 % Berufswechsler:innen eingeordnet.<sup>33</sup>

Im Sinne eines Sensitivitätstests können wir anstatt eines Jahres der Berufsausübung nur drei Monate fordern. Dann läge der Anteil der Berufs-

---

33 Eine Person kann im Beobachtungszeitraum mehrmals den Beruf wechseln. Wegen unserer restriktiven Definition, die einen Mindestzeitraum von 365 Tagen Berufsausübung fordert, um eine Tätigkeit als kontinuierlichen Beruf zu werten, liegt die maximal mögliche Anzahl von Berufswechseln im Beobachtungszeitraum bei knapp unter sieben. Empirisch weisen die meisten Berufswechsler:innen nur einen einzigen Berufswechsel auf (15,5 % von 18,5 %, nicht tabellarisch dargestellt).

wechsler:innen höher, da ja auch kürzere Episoden anderer Berufe berücksichtigt würden. Von den beobachteten Personen würden 30,6 % als Berufswechsler:innen eingeordnet (nicht dargestellt), 65,7 % als nur in einem Beruf tätig und bei nur 3,7 % würde aufgrund der Kürze der beobachtbaren Berufsepisoden kein kontinuierlicher Beruf festgestellt. Da es uns aber wie gesagt in dieser Untersuchung auf eine gewisse berufliche Identifikation und längerfristige Verfügbarkeit ankommt, legen wir im Folgenden stets das Kriterium „ein Jahr Berufsausübung“ an.

Männer wechseln gemäß dieser Definition mit größerer Wahrscheinlichkeit als Frauen den Beruf (19,0 % vs. 17,9 %) und weisen zudem öfter diskontinuierliche Berufsverläufe auf (Tabelle 2). Nur 68,3 % der Männer, aber 72,6 % der Frauen sind im Beobachtungszeitraum nur in einem einzigen, kontinuierlichen Hauptberuf tätig. Bei jüngeren<sup>34</sup> Personen beobachten wir mehr Berufswechsel: 22,7 % der unter 40-Jährigen wechseln den Beruf mindestens einmal im Beobachtungszeitraum, aber nur 14,6 % der über 40-Jährigen. Auch diskontinuierliche Verläufe sind bei den Jüngeren häufiger zu beobachten. In beiden Altersgruppen aber übt eine Mehrheit zwischen 2013 und 2019 einen einzigen Beruf kontinuierlich aus und bei den Älteren trifft dies sogar auf mehr als drei von vier Personen zu (76,6 %).

*Tabelle 2: Anteil der Beobachtungspersonen, je nach Berufswechsel im Zeitraum 2013–2019, nach Geschlecht bzw. Altersgruppe (%)*

Anzahl der Berufswechsel	Alle	Männer	Frauen	U-40	Ü-40
Keiner	70,3	68,3	72,6	63,5	76,6
Einer oder mehr	18,5	19,0	17,9	22,7	14,6
Kein kontinuierlicher Hauptberuf	11,2	12,7	9,5	13,8	8,8

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

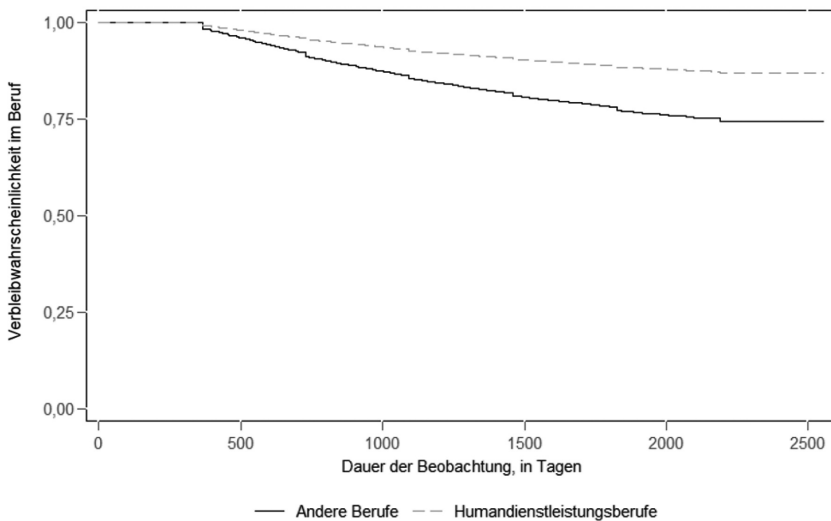
Oben hatten wir sieben Berufsgruppen aus den Bereichen Gesundheit und Pflege, Erziehung und Sozialarbeit, ausgewählt, deren Beschäftigte personenbezogene Dienstleistungen erbringen (Tabelle 1). Welchen Einfluss haben diese – zunächst als Humandienstleistungsberufe in einer Kategorie zusammengefasst – auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit?

Abbildung 1 zeigt sog. Überlebenszeitkurven, mit denen wir das Verbleiben in Berufen über die Zeit nachzuvollziehen können. Beobachtungsein-

34 Zum Zeitpunkt der ersten Beobachtung der Person.

heit sind nun nicht Personen, sondern Berufsepisoden. Auf der horizontalen Achse ist die Dauer der Berufsepisode abgetragen – das Maximum liegt bei 2555 Tagen (siebenjähriger Beobachtungszeitraum). In den ersten 365 Tagen zeigt sich kein Unterschied zwischen Humandienstleistungsberufen und anderen Berufen, da es sich um die Mindestdauer handelt, die wir für die Qualifikation eines Berufs als Hauptberuf anlegen.<sup>35</sup> Danach entwickeln sich die Austrittsraten kontinuierlich auseinander: Mit zunehmender Beobachtungsdauer sinkt der Anteil der Humandienstleistungsbeschäftigten, die ihren Beruf noch nicht verlassen haben, *langsamer* ab als der Anteil der sonstigen Beschäftigten. Nach der maximalen Zeitdauer von sieben Jahren sind von den Humandienstleistungsbeschäftigten 87,1 % *noch nicht* in einen anderen Beruf gewechselt, bei den anderen Beschäftigten nur 76,0 %.<sup>36</sup>

Abbildung 1: Verbleib im Beruf über die Zeit: Humandienstleistungsberufe insgesamt und andere Berufe (Kaplan-Meier-Kurve)



Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

35 Wer kürzer im Beruf ist, wird in dem Schaubild daher nicht berücksichtigt.

36 Ein *log-rank-test* (nicht dargestellt) bestätigt, dass sich die Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels am Ende der beobachteten Episode zwischen den beiden Gruppen statistisch höchst signifikant unterscheidet.

### 3.1.2 Multivariate Betrachtung

Neben dem Beruf selbst können noch weitere Faktoren begünstigend oder hemmend auf Berufswechsel von Personen wirken. Eine multivariate Betrachtungsweise erlaubt es, mehrere Faktoren gleichzeitig zu berücksichtigen und die Wirkung eines jeden isoliert von anderen Faktoren im Modell zu messen. Wir verwenden ein einfaches lineares Regressionsmodell. Beobachtungseinheit sind Berufsepisoden. Das Modell berücksichtigt, dass diese in eine etwas kleinere Zahl von Personen „eingebettet“ sind.<sup>37</sup> Abhängige Variable (AV) ist die Information, *ob* eine beobachtete Berufsepisode mit dem Verlassen des Berufs endet. In diesem Fall wird die Person anschließend in einem anderen Beruf beobachtet (AV mit 1 codiert). Andernfalls endet die Beobachtung im selben Beruf (AV mit 0 codiert).<sup>38</sup> Die Determinanten (unabhängigen Variablen) im Modell sind Merkmalsausprägungen zu dem Zeitpunkt, an dem ein Beruf ergriffen wird bzw. wir eine Person das erste Mal im jeweiligen Beruf beobachten.

Tabelle 3 zeigt den Output des Regressionsmodells.<sup>39</sup> Geschlecht und Alter sind als Determinanten von Berufswechseln statistisch höchst signifikant. Beim Ergreifen eines Berufs 40 Jahre oder älter zu sein senkt die Wahrscheinlichkeit, den Beruf irgendwann wieder zu verlassen, um fast 8,3 Prozentpunkte (P.p.). Dem Faktor Geschlecht kommt eine deutlich geringere Wirkung zu. Weiblich zu sein senkt die Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels um etwa 1,4 P.p. Weitere relevante Faktoren sind das Ausbildungsniveau der Person, der Wirtschaftszweig des Arbeitgebers und Merkmale der Arbeitsstelle: Teilzeit, Befristung und Leiharbeit.<sup>40</sup>

Die Wirkung verschiedener Ausbildungsniveaus wird im Vergleich zur Ausprägung „Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss“ ermittelt. Beschäftigte mit maximal Mittlerer Reife – ob mit oder ohne Berufsausbil-

---

37 Wir zählen so viele Beobachtungen, wie die Personen im Sample Phasen kontinuierlicher Hauptberufe aufweisen. Es sind 802 544 aus 685 629 Personen. Außen vor bleiben 86 387 Personen des Samples, die die ganze Zeit über diskontinuierlich beschäftigt sind.

38 Entweder aufgrund einer Rechtszensierung am Ende des Beobachtungszeitraums am 31.12.2019, oder schon vorher, weil keine weiteren Meldungen vorliegen. Ferner kann es sein, dass ein anderer Beruf beobachtet, aber nicht lange genug ausgeübt wird, als dass von einem Wechsel in diesen als neuen, kontinuierlichen Beruf gesprochen werden könnte.

39 Aus Platzgründen nicht dargestellt werden die Variablen Gleitzeit, historisches Jahr und Konstante.

40 Es handelt sich um Merkmale bei Einstieg in den Beruf bzw. – wenn der Beruf schon vor dem Beobachtungszeitraum ausgeübt wurde – bei unserer ersten Beobachtung.

dung – wechseln im Vergleich hierzu etwas seltener den Beruf. Am häufigsten wird ein Beruf verlassen, wenn Abitur, aber noch keine abgeschlossene Berufsausbildung (und kein Studium) vorliegt. Vermutlich sind letztere Personen im Erwerbssystem noch nicht fest platziert, ggf. üben sie Berufe vorübergehend zur Finanzierung der weiteren Ausbildung aus, auf die dann ein neuer Beruf folgt.

Mit Blick auf die Wirtschaftszweige zeigt sich, dass Berufe genau in den Branchen am seltensten verlassen werden, die in der vorliegenden Publikation im Vordergrund stehen: „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“. Verglichen mit der Referenzkategorie (verarbeitendes Gewerbe) enden Berufsepisoden hier um gut 7 bzw. sogar 10 P.p. seltener mit einem Berufswechsel. Eine weitere Branche, die ähnlich wenige Berufswechsel aufweist, ist die Finanz- und Versicherungsbranche. Hingegen wechseln im Gastgewerbe Tätige besonders häufig in einen anderen Beruf.

Berufswechsel sind wahrscheinlicher, wenn die Arbeitsstelle Merkmale „atypischer Beschäftigung“ aufweist: Wer in Teilzeit bzw. Befristung arbeitet, wechselt im Beobachtungszeitraum mit einer um 2,8 P.p. bzw. 4,2 P.p. erhöhten Wahrscheinlichkeit den Beruf. Beschäftigte in Leiharbeit werden sogar um 15,8 P.p. häufiger anschließend in einem anderen Beruf beobachtet.<sup>41</sup>

Tabelle 3: Determinanten der Berufswechselwahrscheinlichkeit (Modell mit Branchen), 2013–2019

Merkmal	Koeffizient
Über 40 Jahre alt	-8,30***
Weiblich	-1,38***
Ausbildungsniveau (Referenz: (Fach-)Hochschulabschluss)	
Hauptschule bzw. Mittlere Reife, ohne Berufsausbildung	-1,87***
Hauptschule bzw. Mittlere Reife, mit Berufsausbildung	-1,94***
Abitur, ohne Berufsausbildung	5,31***
Abitur, mit Berufsausbildung	-0,74***

41 Zu diesen Zahlen kommen Berufswechsel in den hier nicht berücksichtigten diskontinuierlichen Verläufen hinzu, die von kürzeren Phasen der Berufsausübung gekennzeichnet sind. Auch dort sind Beschäftigte in Befristung und Leiharbeit überrepräsentiert (nicht dargestellt).

Merkmal	Koeffizient
Wirtschaftszweig (Referenz: verarbeitendes Gewerbe)	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Bergbau	-2,62***
Baugewerbe	1,28***
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2,47***
Verkehr und Lagerei	-1,45***
Gastgewerbe	8,77***
IuK; Immobilien; freiberufliche Dienstleistungen	2,48***
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-7,09***
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-10,93***
Erziehung und Unterricht	-7,02***
Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen	-7,35***
Sonstige Dienstleistungen	-0,18
Teilzeit	2,79***
Befristung	4,24***
Leiharbeit	15,81***
[...]	[...]
N	802 544

Anmerkung: OLS-Schätzung; \*\*\*  $p < 0,001$ . Weitere signifikante Variablen, nicht dargestellt: Gleitzone, Jahr, Konstante. Die Koeffizienten lassen sich als Veränderung der abhängigen Variable in Prozentpunkten interpretieren, wenn die unabhängige Variable von der Referenzkategorie verschieden ist. Alle sind Dummy- bzw. Faktorvariablen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Im obigen Modell haben wir auf Wirtschaftszweige, aber nicht auf Berufe geblickt. Welchen Einfluss haben aber die von uns ausgewählten Humandienstleistungsberufe (Tabelle 1) auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit? Wir untersuchen dies in einer Modellvariante, die anstatt der Branchen eine Dummy-Variablen für Humandienstleistungsberufe enthält (Variante 1 in Tabelle 4). Auch bei Kontrolle für die im Modell enthaltenen Faktoren bestätigt sich, was oben bereits aus den Überlebenszeitkurven in Abbildung 1 hervorging. Die Humandienstleistungsbeschäftigten weisen eine um 11,35 P.p. geringere Wahrscheinlichkeit auf, im Beobachtungszeitraum in einen anderen Beruf zu wechseln, im Vergleich zu Beschäftigten aller anderen Berufsgruppen.

Nun könnte es sein, dass dieser Befund nichts anderes ist als ein Reflex der größeren Berufstreue innerhalb der *Branchen*, die Humandienstleistungsberufe auf sich vereinigen. Daher schauen wir noch eine weitere Modellvariante an, in der wir innerhalb der Branchen „Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen“ jeweils zwischen Beschäftigten in bzw. nicht in Humandienstleistungsberufen unterscheiden.<sup>42</sup> Im Ergebnis zeigen sich signifikant größere Verbleibwahrscheinlichkeiten im Beruf für beide Gruppen, d. h. die Branchen wirken insgesamt in diese Richtung. Allerdings ist der Schätzkoeffizient für die Humandienstleistungsberufe ungleich stärker ausgeprägt. Das heißt z. B., wer in der Branche „Erziehung und Unterricht“ arbeitet, weist eine höhere Berufstreue auf als Beschäftigte in anderen Branchen. Insbesondere dann, wenn er oder sie nicht als Reinigungskraft oder in der Verwaltung, sondern als Erzieher:in tätig ist.

Tabelle 4: *Determinanten der Berufswechselwahrscheinlichkeit (Modellvarianten), 2013–2019*

Merkmal	Variante 1	Variante 2
[...]		
Humandienstleistungsberufe (dummy)	-11,35***	
Branche Erziehung und Unterricht ...		
... und Humandienstleistungsberufe		-16,93***
... und andere Berufe innerhalb der Branche		-3,89***
Branchen Gesundheitswesen + Heime und Sozialwesen ...		
... und Humandienstleistungsberufe		-10,53***
... und andere Berufe innerhalb der Branchen		-1,34***
[...]		

Anmerkung: Alle Kontrollvariablen wie oben. Siehe oben für weitere Informationen zum Modell.

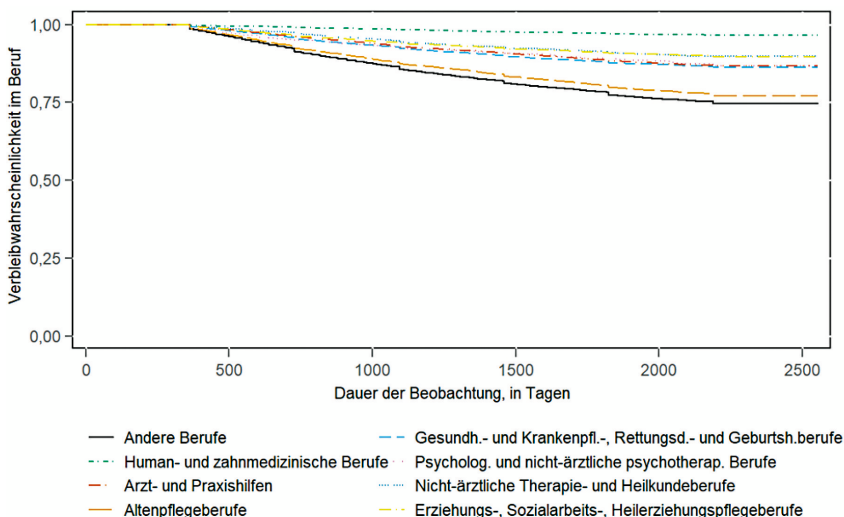
Im folgenden Abschnitt untersuchen wir das Auftreten von Berufswechseln deskriptiv einzeln je nach Berufsgruppe. Die Beobachtungseinheit bleiben Berufsepisoden von Personen.

42 Eine entsprechende Variable wird so gebildet, dass Beobachtungen in Berufen, die in Tabelle 1 genannt sind, mit 1 codiert werden – alle anderen Beobachtungen mit 0.

### 3.2 Welche Humandienstleistungsberufe werden häufig aufgenommen bzw. verlassen?

Die einzelnen, als Humandienstleistungsberufe zusammengefassten Berufsgruppen (Tabelle 1) können im Prinzip unterschiedliche berufliche Mobilitäten aufweisen. Ob dies so ist, ergründen wir in diesem Abschnitt anhand von Kennzahlen. Für einen ersten Einblick blicken wir zunächst noch einmal auf „Überlebenszeitkurven“: Im Vergleich zu den Nicht-Humandienstleistungsberufen weisen alle sieben beobachteten Gruppen eine höhere Berufstreue auf. Die Überlebensraten (der Berufe) liegen zu jedem Beobachtungszeitpunkt höher als die anderer Berufe (Abbildung 2). Am ähnlichsten zur Vergleichsgruppe verhalten sich die Altenpflegeberufe. Besonders berufstreu sind hingegen Human- und Zahnmediziner:innen.

Abbildung 2: Verbleib im Beruf über die Zeit: Humandienstleistungsberufe einzeln und andere Berufe (Kaplan-Meier-Kurve)



Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Austritten aus Berufen stehen Eintritte gegenüber. Erst aus der Verrechnung beider Größen geht hervor, ob eine Berufsgruppe durch Berufswechsel Beschäftigte verliert oder hinzugewinnt. Dies beobachten wir empirisch auf Basis von Kennzahlen. Sie beziehen sich auf die *Aufnahme* und das



Verlassen des Berufs auf dem Wege des Berufswechsels und auf den daraus resultierenden *Wanderungssaldo*.

- Wir definieren den *Aufnahmequotienten* eines Berufs X als die Anzahl der Neuaufnahmen durch Verlassen eines anderen Berufs, dividiert durch die Anzahl der Fälle, die wir Beruf X beobachten. Es muss sich stets um kontinuierliche Hauptberufe im oben beschriebenen Sinne handeln.
- Analog dazu definieren wir den *Verlassquotienten* als die Anzahl der Fälle, die dieser Beruf X für einen anderen Beruf aufgegeben wird, dividiert durch die Anzahl der Beobachtungen des Berufs.
- Den *Wanderungssaldo* definieren wir als die Differenz aus Aufnahmehäufigkeit und Verlasshäufigkeit, dividiert durch die einfache Häufigkeit dieser Tätigkeit als kontinuierlicher Hauptberuf.<sup>43</sup>

Tabelle 5 präsentiert die drei Kennzahlen für jede der sieben ausgewählten Berufsgruppen, bezogen auf Berufswechsel von Personen im Zeitraum 2013 bis 2019. Die letzte Tabellenzeile gibt den Mittelwert der Kennzahlen über alle 125 im Datensatz unterschiedenen Berufsgruppen wieder.<sup>44</sup> Werte für alle Berufsgruppen finden sich im Online-Anhang in Tabelle 1.

Im Durchschnitt über alle 125 Berufsgruppen wurde bei einem Anteil von 19,7 % der beobachteten Berufsepisoden während des Beobachtungszeitraums aus einem anderen Beruf in den beobachteten Beruf gewechselt. Von den sieben ausgewählten Humandienstleistungsberufen wurden fünf unterdurchschnittlich häufig durch Berufswechsel aufgenommen. Insbesondere Mediziner:innen haben zuvor selten in einem anderen Beruf gearbeitet (6,6 %). Auch in die „nicht-ärztlichen Therapie- und Heilkundeberufe“ wird mit 9,8 % vergleichsweise selten per Berufswechsel eingemündet. Anders bei den Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen: In 21,4 % der Fälle wurde die Person zuvor in einem anderen Beruf beobachtet. Auch die Altenpflegeberufe sind häufig Ziel von Berufswechseln (20,9 %). In

---

43 Bei allen Kennzahlen wird also für die Berufshäufigkeit relativiert. Die Größe der Berufsgruppen spielt somit keine Rolle.

44 Im Mittel über alle Berufsgruppen liegt der Aufnahmequotient nahe am Verlassquotienten. Dies ist so, weil bei Berufswechseln stets für einen neuen Beruf ein alter verlassen wird. Der *in summa* leicht positive Wanderungssaldo ist auf die unterschiedliche Größe von Berufsgruppen zurückzuführen: Offensichtlich werden große Berufsgruppen tendenziell etwas häufiger verlassen und kleine etwas häufiger aufgenommen, sodass auf Ebene der Berufsgruppen (nicht der Personen) ein Wanderungsgewinn resultiert.

Tabelle 1 im Online-Anhang ist nachzulesen, dass die häufigsten Einwechsel für Öffentlichkeitsarbeitsberufe beobachtet werden (37,0 %), die seltensten bei „Musiker:innen, Sänger:innen und Dirigenten:innen“ (4,1 %).

Tabelle 5: *Berufswechselbezogene Merkmale ausgewählter Berufsgruppen im Beobachtungszeitraum 2013–2019*

Berufsgruppe	Aufnahme-quotient (%)	Verlass-quotient (%)	Wanderungs-saldo (P.p.)
Arzt- und Praxishilfen	11,3	12,0	-0,7
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe	13,1	12,1	1,0
Human- und zahnmedizinische Berufe	6,6	2,9	3,7
Psychologische und nicht-ärztliche psychotherapeutische Berufe	21,4	9,9	11,5
Nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundeberufe	9,8	8,9	0,9
Altenpflegeberufe	20,9	18,2	2,7
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegerberufe	13,9	8,8	5,1
<i>Durchschnitt über 125 Berufsgruppen</i>	<i>19,7</i>	<i>19,3</i>	<i>0,5</i>

Anmerkung: Die Mehrheit der Berufsgruppen ist nicht dargestellt, aber im Durchschnitt der letzten Zeile enthalten.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Humandienstleistungsberufe werden i. d. R. etwas seltener durch Berufswechsel verlassen als aufgenommen, was netto zu Wanderungsgewinnen führt. Ausnahme ist die Gruppe der Arzt- und Praxishilfen, bei der einem Aufnahmequotienten von 11,3 % ein Verlassquotient von 12,0 % gegenübersteht (somit 0,7 P.p. Wanderungsverlust). Dies ist dadurch zu erklären, dass diese Tätigkeit eine erwerbsbiografische Durchgangsstation sein kann – im Gegensatz etwa zur Arbeit als Arzt oder Ärztin, die nur selten für einen anderen Beruf aufgegeben wird (2,9 % der Berufsepisoden). Unter den 125 Berufsgruppen ist in der Tat keine, die *seltener* eingetauscht wird als die der Human- und Zahnmediziner:innen. Trotz der geringen Neuaufnahmen wird hier somit ein Wanderungsgewinn durch Berufswechsel verzeichnet (3,7 P.p.).<sup>45</sup>

45 Auch Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (5,4 %), Pilot:innen (5,9 %) und Musiker:innen (7,2 %) verlassen ihren Beruf sehr selten durch Berufswechsel.

Auch Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen wechseln im Vergleich zu dem beträchtlichen Zustrom durch Quereinstiege, den ihr Beruf erfährt, selten in andere Berufe (9,9 %), sodass hier ein hoher Wanderungsgewinn von 11,5 P.p. besteht. Zu erklären ist dies, insb. bei Psychotherapeut:innen, durch lange Ausbildungszeiten, die das vorangehende Ausüben eines anderen Berufs nahelegen. Ist der Zielberuf erreicht, wird er in der Regel beibehalten. Der positive Wanderungssaldo könnte zudem auch auf ein Anwachsen der Berufsgruppe im Beobachtungszeitraum zurückzuführen sein, d. h. neu geschaffene Stellen, etwa anlässlich der gestiegenen Nachfrage nach Dienstleistungen durch Einwanderung aus Krisengebieten um das Jahr 2015. Auch „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegerberufe“ verzeichnen einen Wanderungsgewinn von 5,1 P.p. durch Berufswechsel.

Andere Berufe, wie „nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundeberufe“ und „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ werden ungefähr ebenso häufig verlassen wie aufgenommen, sodass der Wanderungssaldo in etwa ausgeglichen ist. Bei letzterer Gruppe werden unterschiedliche Berufe zusammengefasst, deren Berufswechsellmuster sich aber unterscheiden dürften: Der Einstieg in Rettungsdienstberufe erfolgt häufig aus der ehrenamtlichen Tätigkeit junger Menschen, d. h. nicht durch Verlassen eines zuvor ausgeübten Berufs. Ein Interesse für den Hebammenberuf entwickelt sich hingegen erst später aufgrund biografischer Erfahrungen (siehe Abschnitt 1.2.2). Während die Abwanderung von Fachkräften im Rettungsdienst ein bekanntes Problem für die Daseinsvorsorge darstellt (vgl. Lehweß-Litzmann & Hofmann, 2022), fällt bei Hebammen eher eine hohe Berufstreue auf (siehe Kapitel 5 in diesem Band).

Eine bedeutende Gruppe innerhalb der genannten KldB-Systematikposition sind zudem die Krankenpfleger und Krankenschwestern; hier ist sowohl der häufige Berufsaustritt aufgrund problematischer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (vgl. Auffmanberg et al., 2022), etwa in verwandte Berufsbilder, als auch der Wiedereintritt als häufiges Phänomen denkbar (ebd.). Dies zeigt sich zumindest bei den von der Tätigkeit her verwandten Altenpflegeberufen: Vielen Einmündungen (20,9 %) stehen viele Austritte (18,2 %) gegenüber.<sup>46</sup> Wie oben (in Abschnitt 1.2.2) erwähnt, dient der Pflegebereich als erwerbsbiografisches Auffangbecken. Es bleibt bei der

---

46 Die relativ hohen Werte werden auch dadurch unterstrichen, dass es sich bei der Altenpflege um eine nicht kleine Berufsgruppe handelt – somit gibt es viele Arbeitsstellen in diesem Beruf. Ein Ausscheiden aus dem Beruf wegen eines Arbeitsplatzverlusts, Wohnortwechsels oder ähnlichem ist somit i. d. R. nicht erforderlich.

Altenpflege ein gewisser Wanderungsgewinn von 2,7 P.p. stehen, der auf ein Anwachsen der Beschäftigtenzahl im Zeitverlauf hindeutet.

Am häufigsten überhaupt werden folgende Berufsgruppen verlassen (siehe Online-Tabelle 1): „Veranstaltungsservice- und -managementberufe“ (Verlassquotient 32,7 %), Gastronomieberufe (31,2 %) und Hotellerieberufe (30,8 %). Je nach Ausbildungsniveau können die Eintrittsbarrieren in diese Berufe relativ niedrig sein, sodass diese Tätigkeiten nicht als langfristige Perspektive intendiert sein müssen. In diesem Fall stellt ein Verlust an erworbenem Humankapital beim Verlassen dieser Berufe auch kein Problem dar. Im Fall der „Lehrkräfte und Forscher:innen an Hochschulen“ (30,0 %), die ebenfalls sehr häufig die Berufsgruppe verlassen, spiegelt die hohe Austrittsrate einen typischen Verlauf wider. Er ergibt sich durch eine breite Rekrutierungsbasis (Hochschulabsolvent:innen) und die spezielle Stellenpolitik im akademischen Bereich (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Teilweise ist die Abfolge Studium–Promotion–Privatwirtschaft individuell so beabsichtigt, teilweise ergibt sie sich über das Scheitern einer akademischen Karriere. Anstellungen an Hochschulen sind in beiden Fällen häufig eine Durchgangsstation in Berufsbiografien von Akademiker:innen. Somit ist es plausibel, dass die Gruppe „Lehrkräfte und Forscher:innen an Hochschulen“ unter allen 125 Berufsgruppen den höchsten Wanderungsverlust durch Berufswechsel aufweist (-16,4 P.p.), gefolgt von Gastronomieberufen (-12,3 P.p.). Die größten Wanderungsgewinne durch Berufswechsel verzeichnen Berufe in der „Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur“ (+26,1 P.p.).

Tabelle 6 stellt das Einmünden in Berufsgruppen durch Berufswechsel noch einmal getrennt nach Altersgruppe dar. Quer über alle 125 Berufsgruppen beginnen beobachtete Berufsepisoden bei den unter 40-Jährigen in 22,1 % der Fälle mit einem Wechsel aus einem anderen Beruf im Beobachtungszeitraum, bei den über 40-Jährigen sind es 17,8 %.<sup>47</sup> Dies bestätigt den o. g. Befund eines generellen Abnehmens der beruflichen Dynamik im Lebensverlauf (umso mehr, als in der ersten Erwerbshälfte zunächst ein Beruf ergriffen werden muss, bevor überhaupt ein Berufswechsel gezählt werden kann). Ein neuer Aspekt ergibt sich jedoch, wenn es bei manchen Berufsgruppen nicht die Jüngeren, sondern die Älteren sind, die häufiger durch Berufswechsel einmünden. Wenn solche Unterschiede

---

47 In der Mehrheit der Fälle wird die Person also nicht zuvor in einem anderen Beruf beobachtet, sondern sie befindet sich entweder gleich zu Beginn im betreffenden Beruf oder kommt im Laufe des Beobachtungszeitraums hinzu.

bestehen, deutet dies auf berufsbiografische Muster hin, die sich durch ein Zusammenspiel persönlicher und beruflicher Faktoren ergeben<sup>48</sup> – mit anderen Worten die unterschiedlich hohe Attraktivität von Berufen je nach Lebensalter/-phase oder auch eine typische Reihenfolge von Berufen (etwa, weil der Qualifikationserwerb aufeinander aufbauend ist).

So gilt für vier von sieben der hier fokussierten Gruppen von Humandienstleistungsberufen, dass sie häufiger von Personen ab 40 durch Berufswechsel neu aufgegriffen werden als von Personen unter 40. Besonders ausgeprägt ist dies in der Altenpflege: Bei den unter 40-Jährigen handelt es sich bei 17,6 % der beobachteten Berufsepisoden um eine Neuaufnahme durch Berufswechsel, bei den über 40-Jährigen bei 23,5 %. Auch eine Tätigkeit als „Arzt- und Praxishilfe“ wird von über 40-Jährigen häufiger durch Berufswechsel (!) neu aufgenommen als von jüngeren Beschäftigten, ebenso die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ und die „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“.

Eher früher als später im Erwerbsleben wechseln Beschäftigte in die human- und zahnmedizinischen Berufe, allerdings ist das Einmünden via Berufswechsel hier insgesamt selten. Bei psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufe kommt sowohl für unter wie für über 40-Jährige das Einwechseln leicht überdurchschnittlich häufig vor. Diese Therapieberufe sind also als Berufswechselziel anzusehen, das Personen aller Altersgruppen – etwas häufiger allerdings die Jüngeren – verfolgen.

*Tabelle 6: Anteil der Neuaufnahmen ausgewählter Berufe durch Berufswechsel im Beobachtungszeitraum, nach Alter (in % der beobachteten Berufsepisoden)*

Berufsgruppe	Aufnahmequotient		
	Alle	davon U-40	davon Ü-40
Arzt- und Praxishilfen	11,3	10,2	12,6
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe	13,1	12,9	13,2
Human- und zahnmedizinische Berufe	6,6	8,7	3,2
Psychologische und nicht-ärztliche psychotherapeutische Berufe	21,4	23,0	18,9

48 Faktoren, die den gesamten Arbeitsmarkt oder die Berufsgruppe insgesamt betreffen (zunehmend oder abnehmende Beschäftigung), kommen weniger in Betracht, da sie sowohl auf jüngere und ältere Erwerbspersonen wirken.

Berufsgruppe	Aufnahmequotient		
	Alle	davon U-40	davon Ü-40
Nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundeberufe	9,8	10,2	9,3
Altenpflegeberufe	20,9	17,6	23,5
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegerberufe	13,9	13,4	14,4
<i>Durchschnitt über 125 Berufsgruppen</i>	<i>19,7</i>	<i>22,1</i>	<i>17,8</i>

Anmerkung: Die Mehrheit der Berufsgruppen ist nicht dargestellt, aber in der letzten Zeile enthalten.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Während wir in diesem Abschnitt Berufsgruppen einzeln betrachtet haben, gehen wir im Folgenden dazu über, Kombinationen von Berufsgruppen zu untersuchen, um die Wege von Berufswechsler:innen genauer nachzuvollziehen.

### 3.3 Aus welchen Berufen gewinnen, an welche Berufe verlieren Humandienstleistungsberufe Berufswechsler:innen?

Was sind die Reservoirs, aus denen die von uns fokussierten Berufe rekrutieren können? Welche anderen Berufsgruppen konkurrieren mit ihnen erfolgreich um Beschäftigte? Dies untersuchen wir mittels einer Betrachtung der vorangegangenen Berufe von Personen, die in Humandienstleistungsberufe wechseln, sowie der Anschlussberufe, die Personen ergreifen, wenn sie Humandienstleistungsberufe verlassen. Für jeden der sieben untersuchten Berufe ermitteln wir einzelne Wanderungssalden mit jeder der 124 anderen Berufsgruppen.<sup>49</sup> Wir verwenden absolute Zahlen, um die quantitative Bedeutung von Berufsgruppen als Quelle bzw. Ziel von Berufswechsler:innen deutlich zu machen.<sup>50</sup>

Mehr als in den Auswertungen oben ist die tatsächliche Größe der Berufsgruppen relevant für das Ergebnis, denn je mehr Beschäftigte eine Berufsgruppe zählt, desto wichtiger ist sie als potenzielle Quelle von Quereinsteiger:innen für andere Berufe. Aufgrund der vielen Arbeitsplätze ist

49 Sechs der 124 sind also andere Humandienstleistungsberufsgruppen.

50 Die Werte in den Tabellen dieses Abschnitts sind aus dem Sample mit dem Faktor 50 hochgerechnet. Das bedeutet etwa, dass der Wert 750 auf 15 beobachtete Berufswechsel im Datensatz zurückgeht. Kleinere Werte sind somit auf eine geringere Fallzahl zurückzuführen und als Information nicht belastbar.

sie auch ein wahrscheinlicheres Ziel von Berufswechslern:innen. Das heißt auch, dass häufige Wechsel besonders dann zwischen zwei Berufsgruppen zu beobachten sein müssten, die beide besonders viele Mitglieder haben. Dies allerdings nur tendenziell, da auch andere Faktoren eine Rolle spielen, z. B. die Nähe oder Ferne des Tätigkeitsprofils oder berufliche Schließung (siehe Abschnitt 1.2.2). Die größten Berufsgruppen, ausgehend von der Häufigkeit kontinuierlich ausgeübter Hauptberufe, sind „Büro- und Sekretariatsberufe“, „Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterumschlagberufe“, „Reinigungsberufe“, „allgemeine Verkaufsberufe“ und „Unternehmensorganisations- und -strategieberufe“. Sie kommen somit *per se* als wichtige korrespondierende Gruppen besonders infrage. Erst an sechster Stelle folgt eine Gruppe von Humandienstleistungsberufen, nämlich „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“.

### 3.3.1 Arzt- und Praxishilfen

Tabelle 7 führt die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen aus Sicht der „Arzt- und Praxishilfen“ auf. Es wird bei der Sortierung eine Nettoperspektive eingenommen. Oben in der Tabelle sind die wichtigsten Geberberufsgruppen und unten die wichtigsten Nehmerberufsgruppen nach Saldenbildung zu sehen.<sup>51</sup> Es zeigt sich, dass aus den „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ mehr Beschäftigte in die Gruppe „Arzt- und Praxishilfen“ einmünden als umgekehrt. Per Saldo gewinnt die Berufsgruppe „Arzt- und Praxishilfen“ im Beobachtungszeitraum hochgerechnet 3 150 Beschäftigte aus dieser Quelle. Zusätzlich wird eine nennenswerte Zahl an Beschäftigten aus Reinigungsberufen und Verkaufsberufen mit und ohne Produktspezialisierung gewonnen. Im Gegenzug sind es besonders die „Büro- und Sekretariatsberufe“, „Verwaltungsberufe“ und „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“ (an dritter Stelle also eine Gruppe von Humandienstleistungsberufen), die gegenüber dem Beruf „Arzt- und Praxishilfen“ Wanderungsgewinne verzeichnen.

---

51 Es ist bei dieser Darstellungsweise prinzipiell möglich, dass wichtige korrespondierende Berufsgruppen nicht genannt sind, wenn Salden in etwa ausgeglichen sind. Empirisch ist dies allerdings nicht der Fall.

Tabelle 7: *Arzt- und Praxishilfe: Die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019*

Korrespondierende Berufsgruppen aus Sicht der Gruppe „Arzt- und Praxishilfe“	Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)		
	Als Quelle	Als Ziel	Saldo
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe	12 350	9 200	3 150
Reinigungsberufe	6 350	4 250	2 100
Verkaufsberufe Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	2 050	550	1 500
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	4 800	3 450	1 350
Gastronomieberufe	3 050	2 200	850
...	...	...	
Human- und zahnmedizinische Berufe	(550)	1 850	-1 300
Unternehmensorganisations- und -strategieberufe	1 450	3 050	-1 600
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegerberufe	1 650	4 400	-2 750
Verwaltungsberufe	7 300	10 600	-3 300
Büro- und Sekretariatsberufe	10 250	14 000	-3 750

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

Hier ist einschränkend hinzuzufügen, dass eine Ungenauigkeit der Berufsangabe in den Betriebsmeldungen vorliegen kann. Gerade wenn es eine Schnittmenge von Kerntätigkeiten gibt, könnten Berufe in der Praxis nicht trennscharf behandelt werden (siehe die methodische Anmerkung im online-Anhang zu diesem Kapitel). So könnte es sein, dass eine Person von einem Arbeitgeber als „Arzt- und Praxishilfe“, von einem anderen Arbeitgeber aber als „Büro- und Sekretariatsberufe“ klassifiziert wird. Reine Wechsel zwischen Arbeitgebern könnten in solchen Fällen zu einer Überschätzung der Zahl der Berufswechsel führen.

### 3.3.2 Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe

Größtes Rekrutierungsfeld für die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ sind Quereinsteiger:innen aus den Altenpflegeberufen. Diese geben zwischen 2013 und 2019 *netto* 10 150 Personen ab. Hier sind allerdings die Übergänge in beide Richtungen beträcht-



lich, d. h. auch in Richtung der Altenpflegeberufe wandert eine große Zahl von Beschäftigten. Es ist aufgrund der Ähnlichkeit der Tätigkeiten zu vermuten, dass hier hauptsächlich ein Wechseln zwischen Krankenpflege und Altenpflege vorliegt, genaues lässt sich aus den Daten aufgrund der verwendeten Berufsklassifikation aber nicht entnehmen.

Weitere große Geber-Berufsgruppen sind Berufe in der Reinigung, Gastronomie und im Verkauf, also niedrig bis mittel qualifizierte Tätigkeiten außerhalb des Care-Bereichs. Die Berufsgruppe, an die wiederum die Gruppe „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ netto Beschäftigte abgibt, sind die „human- und zahnmedizinischen Berufe“. Hier haben wir es mit einem Qualifikationsaufstieg zu tun. „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“ sind die zweitgrößte Nehmer-Gruppe.

*Tabelle 8: Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe: Die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019*

Korrespondierende Berufsgruppen aus Sicht der Gruppe „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“	Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)		
	Als Quelle	Als Ziel	Saldo
Altenpflegeberufe	59 250	49 100	10 150
Reinigungsberufe	10 050	3 150	6 900
Gastronomieberufe	5 500	1 550	3 950
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	5 100	1 400	3 700
Hauswirtschafts- und Verbraucherberatungsberufe	4 700	2 800	1 900
...	...	...	
Lehrkräfte für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	850	2 500	-1 650
Verwaltungsberufe	1 350	4 450	-3 100
Arzt- und Praxishilfen	9 200	12 350	-3 150
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe	10 700	14 300	-3 600
Human- und zahnmedizinische Berufe	(300)	4 650	-4 350

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

## 3.3.3 Altenpflegeberufe

Die Altenpflege war bereits als Geber-Berufsgruppe im Gespräch – im Folgenden ist sie nun der Anker. Aus dieser Perspektive tauchen die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ als wichtigste Nehmer-Berufsgruppe auf (letzte Zeile in Tabelle 9). Auch an die „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“ verliert die Altenpflege Beschäftigte. Die absoluten Zahlen von Berufswechsler:innen sind hier deutlich größer als bei den oben betrachteten Gruppen, was auf den kombinierten Effekt der Größe der Altenpflegeberufe und ihres hohen Offenheitsgrades zurückzuführen ist: Berufswechsel (hinein und hinaus) fallen aufgrund des großen Beschäftigtenanteils auf Helferniveau relativ leicht.

Quereinsteigende kann die Altenpflege zuvorderst aus den Reinigungsberufen gewinnen: Für jede:n Beschäftigte:n, der aus der Altenpflege in die Reinigungsberufe wechselt, wechseln etwa drei Beschäftigte aus den Reinigungsberufen in die Altenpflege.<sup>52</sup> Auch aus Gastronomie-, Verkaufs- und Hauswirtschaftsberufen kann die Altenpflege Personal rekrutieren. Auch dies sind interaktive Dienstleistungsberufe, allerdings außerhalb des Care-Bereichs. Angesichts der Berufe, an die die Altenpflege ihrerseits Beschäftigte abgibt, erscheint sie (wohl aufgrund ihres Personalmangels) als Eingangstor in die Humandienstleistungsberufe insgesamt.

*Tabelle 9: Altenpflegeberufe: Die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019*

Korrespondierende Berufsgruppen	Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)		
	Als Quelle	Als Ziel	Saldo
Reinigungsberufe	14 550	4 150	10 400
Gastronomieberufe	5 800	2 150	3 650
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	6 200	2 850	3 350
Hauswirtschafts- und Verbraucherberatungsberufe	8 400	5 050	3 350
Speisenzubereitungsberufe	3 550	1 200	2 350
...	...	...	
Lehrkräfte an außerschulischen Bildungseinrichtungen	(200)	(500)	(-300)

52 Bei einem Beobachtungszeitraum von sieben Jahren kann es sich z. T. auch um Personen handeln, die mehrfach hin und her wechseln.

Korrespondierende Berufsgruppen	Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)		
	Als Quelle	Als Ziel	Saldo
Gesellschaftswissenschaftliche Berufe	(100)	(400)	(-300)
Verwaltungsberufe	1 250	2 000	(-750)
Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe	15 100	20 100	-5 000
Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe	49 100	59 250	-10 150

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

### 3.3.4 Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe

Verkaufsberufe sind die wichtigste Geber-Berufsgruppe für „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“. Zwar ist die Zahl der Beschäftigten, die aus den „Büro- und Sekretariatsberufen“ kommen brutto höher, doch wechseln hier auch viele Beschäftigte in die Gegenrichtung. Nur Wenige gehen wiederum aus „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufen“ in Verkaufsberufe, sodass hier der höchste Wanderungsgewinn verzeichnet wird. Ähnlich sieht das Verhältnis der „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“ zu den Reinigungs- und den Gastronomieberufen aus – auch hier bleiben Wanderungsgewinne stehen.

Nettoabwanderung ist in die Lehrberufe an allgemeinbildenden Schulen zu beobachten, ebenso in gesellschaftswissenschaftliche Berufe. Ähnlich wie bei der Altenpflege deutet sich bei den „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufen“ eine Brückenkopffunktion hin zu den Humandienstleistungsberufen an. Das i. d. R. erforderliche Studium erklärt womöglich einen Teil der vorgeschalteten „Jedermannsberufe“ (zur Ausbildungsfinanzierung), die außerhalb des Care-Bereichs liegen. Andererseits ebnet das Studium den Weg in die genannten bildungsbezogenen Berufe.

Tabelle 10: Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe: die fünf wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019

Korrespondierende Berufsgruppen	Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet)		
	Als Quelle	Als Ziel	Saldo
Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)	19 000	4 400	14 600
Reinigungsberufe	17 250	5 300	11 950
Gastronomieberufe	14 500	4 250	10 250
Büro- und Sekretariatsberufe	19 850	11 450	8 400
Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterum- schlagberufe	9 700	2 900	6 800
...	...	...	
Gebäudetechnikberufe	1 750	3 050	-1 300
Verwaltungsberufe	4 750	6 350	-1 600
Unternehmensorganisations- und -strategieberufe	5 500	7 350	-1 850
Gesellschaftswissenschaftliche Berufe	9 750	13 150	-3 400
Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen	3 950	9 200	-5 250

Anmerkung: Werte in Klammern basieren auf weniger als 15 Beobachtungen.

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

### 3.3.5 Weitere Heilberufe

Die übrigen drei Gruppen von Humandienstleistungsberufen zählen weniger Beschäftigte und weisen geringere Zahlen von Ein- und Austritten auf. Daher ist die Zahl an Berufswechseln in einzelne andere Berufsgruppen, die wir beobachten können, häufig recht klein. Aufgrund der niedrigeren Fallzahlen berichten wir deshalb weniger detailliert und konzentrieren uns auf die markantesten Aspekte.

*Human- und zahnmedizinische Berufe* erhalten am meisten Zustrom aus den „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufen“ und geben dorthin selbst kaum Beschäftigte ab. Rechnerisch ergeben sich hierdurch 4 350 zusätzliche Mediziner:innen im Beobachtungszeitraum.<sup>53</sup> Weitere Netto-Gebergruppen sind Büro- und Sekretariatsberufe, Arzt- und Praxishilfen sowie Lehrkräfte und Forscher:innen an

<sup>53</sup> Notfallsanitäter:innen geben häufig an, ein Medizinstudium anzustreben, siehe Kapitel 5 in diesem Band.

Hochschulen. Einen leichten Überschuss im Austausch mit den „human- und zahnmedizinischen Berufen“ erzielt nur die Berufsgruppe der medizinischen Laborant:innen.

Für die Berufsgruppe der „*nicht-ärztlichen Therapie- und Heilkundeberufe*“ beobachten wir die größte Netto-Rekrutierung aus einer Reihe von „Jedermannsberufen“ in Gastronomie, Verkauf, Reinigung, Speisenzubereitung und Logistik. Auch aus „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“ wechseln Beschäftigte ein, allerdings gewinnt diese Gruppe im Austausch mit den „Therapie- und Heilkundeberufen“ mehr Beschäftigte hinzu, als sie verliert. Eine gewisse Zahl wandert in allgemeine oder berufsbildende Lehrberufe ab.

Aus Sicht der „*psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufe*“ sind die wichtigsten korrespondierenden Berufsgruppen die „Lehrkräfte und Forscher:innen an Hochschulen“ und die „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“. Beide geben unter dem Strich Beschäftigte ab. Eine bestimmte Berufsgruppe, die aus den „psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufen“ eine nennenswerte Zahl an Beschäftigten hinzugewinnt, ist nicht ersichtlich.

#### 4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel wurde das Phänomen der Berufstreue bzw. des Berufswechsels untersucht. Die empirische Basis boten administrative Längsschnittdaten, die für abhängig Beschäftigte in Deutschland in der Zeit zwischen Anfang 2013 und Ende 2019 repräsentativ sind. Als Berufswechsel wurden Fälle gewertet, in denen eine Person zunächst ihr Hauptwerbseinkommen über die Dauer von mindestens einem Jahr aus einem bestimmten Beruf erzielt, später aber in einem anderen<sup>54</sup> Hauptberuf beobachtet wird, den sie ebenfalls kontinuierlich ausübt.

Ein besonderes Augenmerk legten wir auf eine Auswahl von Humandienstleistungsberufen: Es handelt sich um folgende Berufsgruppen (in der Abgrenzung der Klassifikation der Berufe von 2010): „Arzt- und Praxishilfen“; „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“; „human- und zahnmedizinische Berufe“; „psychologische und nicht-ärztliche psychotherapeutische Berufe“; „Nicht-ärztliche Therapie-

---

54 Bzw. wenn parallel mehrere Berufe ausgeübt werden: einträglicheren.

und Heilkundeberufe“; „Altenpflegeberufe“; „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und anschließend mit Blick auf die Attraktivität von Humandienstleistungsberufen diskutiert.

#### 4.1 Zusammenfassung der Befunde

Die Zusammenfassung orientiert sich in der Gliederung der empirischen Untersuchung in Abschnitt 3.

##### *Hohe Berufstreue der Beschäftigten im Dienste öffentlicher Güter*

Zunächst ohne Fokus auf Humandienstleistungsberufe, allgemein im Arbeitsmarkt, ging aus der Untersuchung hervor, dass 18,5 % der abhängig Beschäftigten im Beobachtungszeitraum von sieben Jahren mindestens einmal den Beruf wechseln. Von den Männern sind es mit 19,0 % etwas mehr als von den Frauen (17,9 %). Berufswechsel finden häufiger in der ersten Erwerbshälfte statt: Während 22,7 % der unter 40-Jährigen abhängig Beschäftigten zwischen 2013 und 2019 mindestens einmal wechseln, sind es bei den über 40-Jährigen nur 14,6 %.<sup>55</sup> Die Zahl der Berufswechsel ist allerdings sehr definitionsabhängig. Wenn man z. B. nicht ein ganzes Jahr der Berufsausübung fordert, sondern auch kürzere Zeiträume als Mindestdauer akzeptiert (wenn z. B. eine Person für nur drei Monate zwischenzeitlich einem anderen Beruf nachgeht), ergeben sich deutlich höhere Zahlen für Berufswechsel.

Die relevanten Einflüsse von Geschlecht und Alter bestätigen sich im multivariaten Modell.<sup>56</sup> Ebenfalls dort enthalten und einflussnehmend ist die Determinante Ausbildungsniveau. Am stärksten beruflich mobil sind Beschäftigte mit Abitur, aber (noch) ohne Berufsabschluss. Dies kann ein Effekt von ausbildungsbegleitenden Nebenjobs sein. Personen mit maximal Mittlerer Reife sind tendenziell am wenigsten berufsmobil, was eine Folge der relativ hohen Berufsspezifität von Ausbildungsberufen sein kann. Auch

---

55 Zusatzauswertungen zeigen, dass der Geschlechterunterschied der Berufswechselfrequenz nur bei den jüngeren Beschäftigten statistisch signifikant ist – nicht bei Beschäftigten über 40.

56 Die Effekte von Alter und Geschlecht sind also „echt“ und letztlich nicht auf andere Merkmale zurückzuführen, mit denen im Datensatz eine Korrelation besteht.

für Merkmale der Arbeitsstelle wurde kontrolliert. Übereinstimmend mit der Literatur zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen Berufswechselhäufigkeit und atypischer Beschäftigung (Teilzeitarbeit, Befristung und Leiharbeit). Wer in Leiharbeit tätig ist, wechselt im Beobachtungszeitraum mit einer um 15,8 P.p. erhöhten Wahrscheinlichkeit in eine andere Berufsgruppe.

Unter Kontrolle für die vorgenannten Faktoren zeigt sich mit Blick auf Branchen, dass dort, wo Beschäftigte personenbezogene, gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen erbringen, die höchste Berufsstabilität herrscht. Nirgendwo werden Berufe seltener verlassen als in den Branchen „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheitswesen; Heime und Sozialwesen“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“. Bei weiterer Differenzierung tritt hervor, dass innerhalb der beiden erstgenannten Branchen nicht nur, aber insbesondere die Beschäftigten in Humandienstleistungsberufen eine hohe Berufstreue aufweisen. Es wurde zudem gezeigt, dass deren Austrittswahrscheinlichkeit im Zeitverlauf zu jedem Moment geringer ist als die von Beschäftigten in anderen Berufen.

#### *Humandienstleistungsberufe ziehen Berufswechsler:innen an*

Das Wechselgeschehen auf der Ebene von Berufsgruppen lässt sich mit Kennzahlen beschreiben: die Aufnahme- und die Verlassshäufigkeit sowie der resultierende Wanderungsgewinn (oder -verlust). Humandienstleistungsberufe weisen auch in der Einzelbetrachtung (sieben Berufsgruppen) eine relativ niedrigere Fluktuation auf, insbesondere werden sie relativ selten für andere Berufe aufgegeben – mit Ausnahme der Altenpflegeberufe (durchschnittlich). Seltener als alle anderen 124 Berufsgruppen werden human- und zahnmedizinische Berufe verlassen, was durch die hohe Ausbildungsinvestition und Vorteile der Berufsin Insider in Bezug auf Einkommen und Berufsprestige erklärt werden kann.

Der (maßvollen) Abwanderungen von Beschäftigten in andere Berufe steht bei Humandienstleistungsberufen i. d. R. ein etwas größerer Zustrom gegenüber. Somit ergibt sich, dass (mit Ausnahme der Arzt- und Praxishilfen) Netto-Wanderungsgewinne durch Berufswechsel erzielt werden. Diese Zugewinne liegen meist im niedrigen Bereich, mit Ausnahme von „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufen“ und „psychologischen und nicht-ärztlichen psychotherapeutischen Berufen“. Insbesondere letztere Berufsgruppe ist ganz überwiegend Ziel und nicht Ausgangspunkt von Berufswechseln, was an der kostenintensiven und langen Ausbildung lie-

gen kann. Während Berufswechsel im Allgemeinen eher von jüngeren Personen getätigt werden, sind vier der sieben untersuchten Gruppen von Humandienstleistungsberufen häufiger in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens Ziel von Berufswechseln, insbesondere die Altenpflegeberufe. Humandienstleistungsberufe bieten also über das ganze Erwerbsleben hinweg eine Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung.

### *Aufstieg aus einfache(re)n Dienstleistungstätigkeiten in Care-Berufe*

Für jede untersuchte Berufsgruppe bestimmten wir jeweils, welche fünf der insgesamt 125 beobachteten Berufsgruppen die wichtigsten Netto-Geber bzw. -Abnehmer von Berufswechsler:innen sind. Auffällig ist die Bedeutung von niedrigqualifizierten „Jedermannsberufen“ als Rekrutierungsfeld für zusätzliche Beschäftigte: Gewechselt wird deutlich häufiger aus Verkaufs-, Reinigungs- und Gastronomieberufen etc. in Berufe im Gesundheits-, Pflege und Erziehungsbereich ein als umgekehrt. Dies kann daran liegen, dass Ausbildungszeiten durch Teilzeitjobs in diesen Berufen finanziert werden, sodass das Einmünden in den Zielberuf nach Erreichen des Ausbildungsziels gleichzeitig auch als Berufswechsel registriert wird (anders, als wenn neben der Ausbildung nicht gearbeitet worden wäre). Jedoch sehen wir auch bei Zielberufen, die tendenziell kurze und vergütete Ausbildungswege haben, etwa „Arzt- und Praxishilfe“ und Altenpflegeberufe, den Zustrom aus niedrigqualifizierten Tätigkeiten, die zwar z. T. personenorientiert sind, aber nicht den spezifischen „Care-Charakter“ haben.

Es könnte sein, dass die Motivation zum Berufswechsel aus dem hohen subjektiven Sinngehalt herrührt, den Humandienstleistungsberufe gleich welcher Qualifikationsstufe für Beschäftigte häufig haben (vgl. Kapitel 5 in diesem Band). Auch ein höheres Einkommen kann eine Rolle spielen, weil die Ausgangsberufe noch einmal schlechter bezahlt sind (bei Verkaufsberufen und bei nicht-personenbezogener Reproduktionsarbeit etwa im Reinigungsgewerbe ist dies so). Gleichzeitig lässt sich von einem Aufstieg sprechen, was die Komplexität der Tätigkeit angeht: Selbst auf niedriger Qualifikationsstufe sind Humandienstleistungsberufe immer anspruchsvoll und verantwortungsvoll, weil sie zwischenmenschliche Interaktion mit in irgendeiner Form abhängigen Personen beinhalten, was die Beschäftigten als ganze Person fordert.

Ferner ist eine Zirkulation von Beschäftigten zwischen Berufen im Bereich der Humandienstleistungen zu beobachten: Nicht selten wird zwischen Gesundheits- und Pflegeberufen gewechselt oder zwischen Beru-



fen innerhalb des Gesundheitsbereichs. Angestrebte Qualifikationsaufstiege können hier Treiber von Berufswechseln sein. Häufig sind auch Lehrberufe<sup>57</sup> das Berufswechselziel: Nur in wenigen Fällen sind sie als Quelle von Berufswechseln, in deutlich mehr Fällen aber als Anschlussberuf an die fokussierten Berufe hervorgetreten.

#### 4.2 Sind Humandienstleistungsberufe attraktiv?

Unsere Befunde sind zusammenfassend als *Indizien* dafür zu verstehen, dass Humandienstleistungsberufe attraktive Berufe sind. Allerdings kommen stets mehrere Erklärungen für das Beobachtete infrage. Die Determinanten von Berufstreue bzw. -wechseln sind vielfältig und schließen einander nicht aus. Ein bei Humandienstleistungsberufen relevanter Aspekt beruflicher Attraktivität ist – mit Blick auf intrinsische Faktoren – die subjektive Sinnhaftigkeit des Helfens durch die eigene berufliche Tätigkeit und auch generell der Kontakt zu Menschen. Bei einigen dieser Berufe können auch extrinsische Motivationen greifen, etwa eine besondere Sicherheit durch die Möglichkeit der Verbeamtung, ein hohes Ansehen und eine durchaus gute Bezahlung (vgl. Kapitel 4 und 5 in diesem Band). Auch dies sind Bestandteile der Attraktivität dieser Berufe.

Allerdings kann es für das Wechseln aus einem Beruf bzw. in einen Beruf Gründe geben, die von dessen Attraktivität unabhängig sind oder ihr sogar zuwiderlaufen. Berufliche Attraktivität wäre besonders dann eng mit beruflichem Wechselgeschehen verbunden, wenn Berufswechsel zu einem Großteil freiwillig geschähen. Wenn (neue) Berufe stets aus einer Fülle von Möglichkeiten gewählt würden, dann wären erwerbsbiografische Reihen von Berufen meist Aufwärtsbewegungen. Die attraktivsten Berufe würden hohe Wanderungsgewinne verzeichnen. Aber Menschen wechseln Berufe nicht immer aus freien Stücken. So kann sich ein Berufsweg als Sackgasse herausstellen – entweder aufgrund externer Faktoren (Konjunktur, Strukturwandel), oder weil die individuellen Voraussetzungen zur Bewältigung der Anforderungen schwinden. Wir können mit den verwendeten Daten

---

57 Lehrberufe sind auch in den Bereich der gesellschaftlich notwendigen, personenbezogenen Dienstleistungen zu zählen (vgl. Kapitel 2 in diesem Band), werden aber hier wegen der Eigenheiten der Datenquelle (siehe oben, Abschnitt 2.2.2) nicht in die Untersuchung einbezogen. In Kapitel 5 in diesem Band wird am Beispiel von Berufsschullehrer:innen deutlich, was Lehrberufe zu einem attraktiven Berufsziel für Quereinsteiger:innen macht.

und Methoden den Grad an Freiwilligkeit der beobachteten Wechsel aber nicht bestimmen. Wir wissen nicht, wie groß der tatsächlich vorhandene und von den Beschäftigten wahrgenommene Möglichkeitsraum an der betreffenden Nahtstelle des Erwerbsverlaufs ist. So könnte das Einwechselln in Altenpflegeberufe häufig gerade nicht wegen ihrer Attraktivität, sondern trotz ihrer Unattraktivität geschehen. Denn wenn aufgrund des demografischen Wandels die Arbeitsplätze dort zunehmen und Arbeitsuchende von der Arbeitsverwaltung häufiger dazu beraten werden, diesen Beruf zu ergreifen, ist dies von der Attraktivität der Altenpflege als Beruf zunächst unabhängig. Selbst beim Verbleib im Beruf stellt sich dieses Problem der Erkenntnis: Wenn ein Beruf selten verlassen wird, kann das im schlimmsten Fall sogar bedeuten, dass Beschäftigte in diesem Beruf gefangen sind, z. B., weil sie auf Basis der von ihnen erworbenen Qualifikation keine Anschlussmöglichkeiten in anderen Berufen sehen (*lock-in*).

Auch ein generelles Anwachsen der Beschäftigung im Bildungs-, Gesundheits- oder Sozialwesen (vgl. Kapitel 3 in diesem Band) trägt einen Teil zur Erklärung dafür bei, dass Beschäftigte diese Berufe im Beobachtungszeitraum aufnehmen bzw. nicht verlassen. Arbeitgeber ringen um Arbeits- bzw. Fachkräfte und zögern, sich von Beschäftigten zu trennen. (Entlassungen sind allerdings im gesamten Arbeitsmarkt in den letzten Jahren seltener geworden.) Aber selbst, wenn sie es tun, besteht i. d. R. kein Anlass zum Berufswechsel – aufgrund der Vielzahl an Arbeitsplätzen im selben Beruf. (Diese Vielzahl ist selbst eine Folge personenbezogener, gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen, da sie ja ausreichend und dezentral angeboten werden müssen.)

Festzuhalten ist, dass die Annäherung über Berufswechsel nicht direkt zu Aussagen über die Attraktivität von Berufen führt. Als Indizien taugen sie dennoch, denn Berufswechsel enthalten auch immer einen Anteil individueller Entscheidung, insbesondere, weil immer wenigstens ein Minimum an Lernen nötig ist. Vor diesem Hintergrund ist die Tatsache, dass die Mehrheit der untersuchten Humandienstleistungsberufe Wanderungsgewinne gegenüber anderen Berufen erzielt, ein Zeichen für die Attraktivität dieser Arbeit. Gleiches gilt für den Befund, dass es spezifisch die Branchen gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen sind, in denen Berufe seltener als in alle anderen Branchen verlassen werden.

### 4.3 Für mehr Berufswechselforschung

Die vorliegende Untersuchung hat neben den inhaltlichen Befunden auch eine Erweiterung methodischer Grundlagen in einem Forschungsfeld erbracht, das angesichts der individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung von Berufswechseln (vgl. Knuth, 2021) deutlich aktiver sein könnte. Unsere Analysemethode auf Basis der SIAB-Daten ließe sich erweitern, indem zwischen direkten und indirekten Berufswechseln unterschieden würde und in dem Zwischenraum bei indirekten Wechseln näher angeschaut würde. Hieraus könnten, bei entsprechenden Annahmen, ggf. auch gewisse Rückschlüsse auf die Freiwilligkeit von Wechseln gezogen werden. Auch könnten Implikationen von Wechseln analysiert werden, etwa Änderungen des Einkommens und von Merkmalen atypischer Beschäftigung.<sup>58</sup>

Eine Weiterführung unserer Auswertung zu einem späteren Zeitpunkt wäre wünschenswert, da unser Beobachtungszeitraum aufgrund der SIAB-Datenveröffentlichung nur bis zum 31.12.2019, d. h. bis direkt vor den Beginn der COVID-19-Pandemie reichte: Gerade mit Blick auf Gesundheits- und Pflegeberufe könnten sich die Muster von Erwerbsverläufen durch dieses Ereignis verändert haben. Ob Berufsaustritte zunahmen, etwa aufgrund gestiegener Belastungen, oder ob die gesteigerte gesellschaftliche Relevanz dieser Berufe eine höhere Berufstreue und verstärkte „Einwanderung“ aus anderen Berufen mit sich gebracht hat, wäre zu untersuchen.

## 5. Literatur

- Andretta, G., & Baethge, M. (1996). Zwischen zwei Welten: Berufliche Transformationsbiographien in den neuen Bundesländern. In L. Clausen (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbruch: Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995* (S. 706–721). Campus Verl.
- Antoni, M., Ganzer, A., & vom Berge, P. (2019). *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien Regionalfile (SIAB-R) 1975–2017* (Dokumentation zu Arbeitsmarktdaten 04, 2019 DE; FDZ-Datenreport). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

---

58 Dies könnte Rückschlüsse auf Wechselmotivationen erlauben. Ein methodisches Problem hierbei ist aber, dass die Bedingungen der Anfangsphase in einen neuen Beruf nicht repräsentativ für den weiteren Verlauf sein müssen (Probezeit, Einstiegsgehalt). Es ist aber nicht der kurzfristige Gewinn, sondern die langfristige Entwicklungsmöglichkeit, die den Wechsel u. U. motivieren.

- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). „How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *The Academy of Management Review*, 24(3), 413–434. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/259134>
- Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2022). „Ich pflege wieder, wenn..." Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Arbeitnehmerkammer Bremen. [https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6121/1/Bundesweite\\_Studie\\_Ich\\_pflege\\_wieder\\_wenn\\_Langfassung.pdf](https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/6121/1/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf)
- BA. (2011). *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Bundesagentur für Arbeit. [https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe\\_ba017989.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/Klassifikation-der-Berufe_ba017989.pdf)
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Suhrkamp.
- Bertat, T., Dundler, A., Grimm, C., Kiewitt, J., Schomaker, C., Schridde, H., & Zemann, C. (2013). *Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit“, „ausgeübte Tätigkeit“ sowie „Schul- und Berufsabschluss“ in der Beschäftigungsstatistik* (Methodenbericht der Statistik der BA).
- Christoph, B., Matthes, B., & Ebner, C. (2020). Occupation-Based Measures—An Overview and Discussion. *KZfjSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00673-4>
- Damelang, A., Schulz, F., & Vicari, B. (2015). Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland. *Journal of Contextual Economics – Schmollers Jahrbuch*. <http://elibrary-1duncker-2humblot-1com-1u6srfjbf2247.han.sub.uni-goettingen.de/zeitschriften/id/24/vol/135/iss/1623/art/7028/>
- Damelang, A., Stops, M., & Abraham, M. (2018). Occupations as labour market institutions. Occupational regulation and its effects on job matching and occupational closure. *Soziale Welt*, 69(4), 406–426. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2018-4-406>
- Dauth, W., & Eppelsheimer, J. (2020). Preparing the sample of integrated labour market biographies (SIAB) for scientific analysis: A guide. *Journal for Labour Market Research*, 54(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s12651-020-00275-9>
- Dlouhy, K., & Biemann, T. (2018). Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development throughout individuals' careers. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 86–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.009>
- Dostal, W., Stooß, F., & Troll, L. (1998). *Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung* (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Dütsch, M., Liebig, V., & Struck, O. (2013). Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? *KZfjSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(3), 505–531. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0210-0>
- EIGE. (2017). *Gender segregation in education, training and the labour market*. European Institute for Gender Equality (EIGE). <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12709-2017-ADD-2/en/pdf>
- Fedorets, A. (2019). Changes in Occupational Tasks and Their Association with Individual Wages and Occupational Mobility. *German Economic Review*, 20(4), e295–e328. <https://doi.org/10.1111/geer.12166>

- Fourastié, J. (1989). *Le grand espoir du XXe siècle* (Éd. définitive). Gallimard.
- Frodermann, C., Ganzer, A., Schmucker, A., & vom Berge, P. (2021). *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien Regionalfiler (SLAB-R) 1975–2019* (Dokumentation zu Arbeitsmarktdaten 05, 2021 DE; FDZ-Datenreport). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. [https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR\\_05-21.pdf](https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR_05-21.pdf)
- Grgic, M., Riedel, B., Weihmayer, L., Weimann-Sandig, N., & Wirner, L. (2018). *Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege*. Hans Böckler Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_392.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_392.pdf)
- Hall, A. (2011). *Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford Univ. Press.
- Haupt, A., & Ebner, C. (2020). Occupations and Inequality: Theoretical Perspectives and Mechanisms. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 72(1), 19–40. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00685-0>
- Hecker, U. (2000). *Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99* (4; BWP, S. 12–17). BIBB.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2. ed.). New York [u.a.] : Wiley.
- Hitzler, R., & Honer, A. (1994). Bastelexistenz: Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung. In U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Risikante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften* (S. 307–315). Suhrkamp. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5602#>
- Hürtgen, S., & Voswinkel, S. (2012). Subjektivierung der Biographie. Lebensorientierungen und Anspruchshaltungen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 37(4), 347–365. <https://doi.org/10.1007/s11614-012-0060-4>
- Knuth, M. (2008). Supporting Job Transitions: Employers, Worker Representatives and Agencies. In B. Gazier & F. Bruggeman (Hrsg.), *Restructuring Work and Employment in Europe*. Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/view/9781847205698.00017.xml>
- Knuth, M. (2021). *Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung“* (Working Paper Forschungsförderung). Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ der Hans Böckler Stiftung.
- Lehwess-Litzmann, R. (2014). *Capability as a yardstick for flexicurity. Using the Senian paradigm to evaluate a European policy agenda*. Universitätsverlag Göttingen. [http://webdoc.sub.gwdg.de/univlag/2014/Lehwess\\_Litzmann\\_978-3-86395-163-4.pdf](http://webdoc.sub.gwdg.de/univlag/2014/Lehwess_Litzmann_978-3-86395-163-4.pdf)
- Lehweiß-Litzmann, R., & Hofmann, T. (2022). *Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen* (SOFI Arbeitspapier 24). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). [https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user\\_upload/WorkingPaper\\_Lehwess-Litzmann\\_Hofmann\\_2022.pdf](https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehwess-Litzmann_Hofmann_2022.pdf)

- Maier, T. (2021). *Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er- bis 2000er-Jahre*. Verlag Barbara Budrich. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/17025>
- Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung* (Bundesinstitut für Berufsbildung). <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/9795>
- Matthies, H. (2021). Cooling out in der Arbeitswelt: Berufswechsel als Folge eines Mismatch von Habitus und Feld. *Berliner Journal für Soziologie*, 31. <https://doi.org/10.1007/s11609-021-00453-7>
- Mayer, K. U., Grunow, D., & Nitsche, N. (2010). Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (Bd. 62, Nummer 3, S. 369–402).
- Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (Hrsg.). (2012). *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*. Policy Press.
- Müller, W., & Shavit, Y. (1998). Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. In *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* (Bd. 1, Nummer 4, S. 501–533).
- Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 16(2), 212–225. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90052-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90052-4)
- Nisic, N., & Trübswetter, P. (2012). *Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien* (1; IAB-Kurzbericht). IAB. <http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb0112.pdf>
- Otto, K., Dette-Hagenmeyer, D., & Dalbert, C. (2014). Occupational change readiness at career transition points in those at the beginning of their working life. *Journal Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, 7, 19–29.
- Peterson, B., Pandya, S., & Leblang, D. (2014). Doctors with borders: Occupational licensing as an implicit barrier to high skill migration. *Public Choice*, 160(1), 45–63.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Ed. Sigma.
- Reichelt, M., & Abraham, M. (2017). Occupational and Regional Mobility as Substitutes: A New Approach to Understanding Job Changes and Wage Inequality. *Social Forces*, 95(4), 1399–1426. <https://doi.org/10.1093/sf/sow105>
- Rohrbach-Schmidt, D. (2020). Licensing, Educational Credentialing, and Wages Among Foreign Skilled Workers in Germany. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 72(1), 375–400. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00681-4>
- Schmid, G. (2008). *Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05295.pdf>
- Schmid, G. (2010). Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik. In G. Naeyele (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik* (S. 333–351). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Söhn, J. (2021). *Berufswechsel messen. Methodische Erörterungen zur Analyse horizontaler beruflicher Mobilität im Mikrozensus und im Nationalen Bildungspanel* (2021–22; SOFI Working Paper). Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen. [https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user\\_upload/SOFI-WP\\_Soehn\\_Methodische\\_Eroerterung\\_en\\_zur\\_Messung\\_von\\_Berufswechseln.pdf](https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/SOFI-WP_Soehn_Methodische_Eroerterung_en_zur_Messung_von_Berufswechseln.pdf)
- Sorge, A., & Streeck, W. (2016). *Diversified quality production revisited: The transformation of production systems and regulatory regimes in Germany* (Bd. 16/13). Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. Acad. Press.
- Vicari, B. (2018). *Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich* (Working Paper 25/2018). IAB-Discussion Paper. <https://www.econstor.eu/handle/10419/204846>
- Vicari, B., & Unger, S. (2020). No Way Out or No Way In? The Effect of Standardization, Licensing, and Skills Specificity of the Initial and Target Occupations on Status Mobility. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 72(1), 135–156. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00683-2>
- Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, 108(1), 55–101. JSTOR. <https://doi.org/10.1086/344121>
- Wolnik, K., & Holtrup, A. (2017). Berufswechsel – Chancen und Risiken: Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse. In *Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen* (22; Reihe Arbeit Und Wirtschaft in Bremen). Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen. <https://ideas.repec.org/p/zbw/iawraw/22.html>

