

Wolnik, Kevin; Holtrup, André

Research Report

Berufswechsel - Chancen und Risiken: Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 22

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen / Arbeitnehmerkammer Bremen

Suggested Citation: Wolnik, Kevin; Holtrup, André (2017) : Berufswechsel - Chancen und Risiken: Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse, Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 22, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/175363>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Eine Publikation von

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

A
Arbeitnehmerkammer
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 22 / Dezember 2017

Kevin Wolnik, André Holtrup

Berufswechsel – Chancen und Risiken

Ausmaß, Motive und Gestaltungserfordernisse

Kevin Wolnik, André Holtrup

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 22 | 2017

Berufswechsel – Chancen und Risiken

Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	5
Anhängeverzeichnis	6
Infoboxverzeichnis	6
Zusammenfassung	8
1 Einleitung	9
2 Forschungsstand	10
3 Daten und Methoden	13
3.1 Datengrundlage	13
3.2 Auswahl der Items.....	13
3.3 Methoden beziehungsweise methodische Besonderheiten	14
4 Ausmaß von Berufswechseln	15
5 Struktur von Berufswechseln – wer wechselt den Beruf?	18
6 Motive für den Berufswechsel	29
7 Folgen des Berufswechsels	33
8 Fazit und Diskussion.....	44
9 Literaturverzeichnis	47
Anhang.....	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausmaße des Berufswechsels nach Altersgruppen im gesamten Bundesgebiet	15
Tabelle 2: Anteil der Berufswechsel nach Bundesland (nach Mikrozensuskonzept) (n=292.757).....	17
Tabelle 3: Berufswechsler nach Qualifikationsniveau.....	19
Tabelle 4: Ströme der Berufswechsler zwischen Ausbildungsbranche und gegenwärtiger Branche (Anteile in %) ..	23
Tabelle 5: Anteil der Berufswechsel und Haushaltskonstellation (Mikrozensuskonzept) (n=231.842)	25
Tabelle 6: Anteil der Berufswechsel nach Alter des jüngsten Kindes in Prozent (nach Mikrozensuskonzept) (n=79.324)	25
Tabelle 7: Ergebnis der logistischen Regressionsanalysen – Ausbildungsberuf, ausbildungsverwandte Tätigkeiten und Berufswechsel als abhängige Variable	27
Tabelle 8: Übersicht und Verteilung der offenen Berufswechselmotive	30
Tabelle 9: (kategorisierte) Berufswechselmotive nach Soziodemografie (Angabe in Prozent).....	31
Tabelle 10: Objektive Folgen des Berufswechsels (in %) - Arbeitszeiten und Führungsverantwortung.....	33
Tabelle 11: Bruttostundenlohn nach Wechselmotiven - Median- und Mittelwerte in Euro	35
Tabelle 12: Branchenspezifischer Bruttostundenlohn von Berufswechslern (inkl. Wechselmotive) und Nicht-Wechslern (Angabe in Euro)	37
Tabelle 13: Subjektive Indikatoren und Wechselmotive - Wunschberuf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit und Zufriedenheit, subjektive Folgen (in %)	38
Tabelle 14: Branchenspezifische Zufriedenheit nach Berufswechslern und Nicht-Wechslern - arbeitsbezogene Zufriedenheit (zufrieden/sehr zufrieden in %).....	40
Tabelle 15: Ergebnis der logistischen Regressionsanalyse der subjektiven und objektiven Folgen von Berufswechslern.....	42
Tabelle 16: Ergebnis der Regressionsanalyse - Bruttostundenlohn als abhängige Variable.....	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Berufswechsel-Variable nach Bundesländern	16
Abbildung 2: Berufswechsel-Anteile nach Geschlecht und Alter	18
Abbildung 3: Berufswechsel nach Qualifikation und Alter (nach Mikrozensuskonzept) (n=227.740)	20
Abbildung 4: Berufswechsel und Tätigkeitsfeld.....	21
Abbildung 5: Berufswechsel und Branchen.....	22
Abbildung 6: Berufswechsel nach Migrationshintergrund (Mikrozensuskonzept) (n=232.380).....	26
Abbildung 7: Motive für Berufswechsel (Mehrfachnennung möglich)	29

Anhängeverzeichnis

Anhang 1: Berufswechsel im Zeitverlauf zwischen 1979 und 1999 (ungewichtet)	49
Anhang 2: Berufswechsel in Bremen und Bundesgebiet	49
Anhang 3: Anteil Berufswechsel nach Bundesland im Mikrozensus, ungewichtet (n=292.757)	50
Anhang 4: Differenz zwischen Männern und Frauen beim Berufswechsel-Anteil nach Alter, gewichtet	50
Anhang 5: Anteil der Berufswechsler nach Qualifikation und Alter, ungewichtet (n=227.740)	51
Anhang 6: Anteil Berufswechsler differenziert nach Migrationshintergrund, ungewichtet (n=232.380)	51
Anhang 7: Berufswechsel und Lebensform, ungewichtet (n=231.842)	52
Anhang 8: Anteil der Berufswechsler nach Alter des jüngsten Kindes, ungewichtet (n=79.324)	52
Anhang 9: Kategorisierung der offenen Angabe zu den Motiven von Berufswechseln im Zeitverlauf	52

Infoboxverzeichnis

Infobox 1: Interpretationshilfe zur Tabelle 4	23
Infobox 2: Hintergrund und Interpretation von Regressionsergebnissen	27
Infobox 3: Methodisches Verfahren bei den alternativen Gründen	30

Zusammenfassung

In einer noch immer stark durch formelle Qualifikationen geprägten Arbeitsgesellschaft kann ein Berufswechsel in den jeweiligen Erwerbsbiografien eine ambivalente Bedeutung haben. Einerseits kann ein neuer Beruf die Möglichkeit eröffnen, ein höheres Einkommen zu erzielen oder größere Spielräume zur Selbstentfaltung bieten. Andererseits können Berufswechsel auch Nachteile mit sich bringen, wenn sie nicht geplant und „von heute auf morgen“ geschehen. Mit anderen Worten können Berufswechsel Chancen und Risiken für Erwerbstätige beinhalten. Beide Seiten dieser Medaille werden innerhalb des vorliegenden Berichtes thematisiert.

Um dieses Phänomen angemessen zu bearbeiten, erfolgen statistische Berechnungen unter Berücksichtigung von zwei Konzepten: Auf der einen Seite werden Mikrozensusdaten herangezogen, um zu zeigen, wie die Berufswechsel in den vergangenen zwölf Monaten strukturiert waren. Neben dieser zeitpunkt- bzw. zeitraumbezogenen Perspektive werden auf der anderen Seite die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung berücksichtigt, in der Berufswechsel im gesamten Erwerbsleben beleuchtet werden. In Anlehnung an Hall (2011) werden auch innerhalb unserer Analysen sozialstrukturelle Merkmale berücksichtigt. Ein Analysefokus liegt dabei auf der Differenzierung von zwei Altersgruppen. Neben Personen unter 40 Jahren wird auch die Gruppe der über 40-jährigen Berufswechsler betrachtet. Ein besonderer Akzent liegt auf den Motiven von Berufswechslern und den Folgen für ihre Arbeits- und Beschäftigungssituation.

Orientiert an diesen Gesichtspunkten werden innerhalb des folgenden Beitrags verschiedene Fragen bearbeitet: Welches Ausmaß haben Berufswechsel in der heutigen Arbeitswelt in Deutschland? Wie sind Berufswechsel strukturiert? Oder mit anderen Worten: Wer wechselt den Beruf? Welche Motive liegen den Berufswechseln zugrunde? Und welche Auswirkungen haben Berufswechsel mit Blick u. a. auf das Einkommen, die Zufriedenheit und Vereinbarkeitsfragen?

1 Einleitung

Das deutsche Beschäftigungssystem ist durch eine starke Orientierung am Berufsprinzip charakterisiert. Ein Beruf kann dabei als ein Set von Fähigkeiten, Kompetenzen, aber auch soziokulturellen Orientierungen verstanden werden, das durch in der Regel mehrjährige Ausbildung entwickelt und durch formelle Abschlüsse dokumentiert und zertifiziert wird (Kalkowsiki 2010). Berufsabschlüsse implizieren für Betriebe Informationen über das Arbeitsvermögen von Bewerbern und Beschäftigten sowie für Arbeitskräfte gewisse Anspruchshorizonte für die Art und Ausprägung der auszuübenden Tätigkeiten und typische Aufstiegswege. Berufe sind ein wichtiger Teil von individueller Identität und betrieblicher wie gesellschaftlicher Statuszuweisungen (vgl. Demszky von der Hagen/Voss 2010). Berufsprinzip und langjährige Ausbildungsphasen galten und gelten heute noch als eine Stärke des deutschen Produktions- und Sozialmodells (vgl. Busemeyer 2009).

Es wird davon ausgegangen, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zukünftig eher zunimmt (vgl. Hummel et al. 2010: 93). Gleichzeitig könne das Berufsausbildungssystem gerade in Zeiten des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft nur verzögert auf sich verändernde Arbeitskräftebedarfe reagieren, sowohl mit Blick auf die Bereitstellung quantitativer Ausbildungskapazitäten als auch auf die qualitative Ausgestaltung von Ausbildungsgängen (vgl. Baethge 2015). Vor diesem Hintergrund wird der beruflichen Flexibilität eine Schlüsselrolle zugeschrieben, um den ökonomischen Strukturwandel zu bewältigen und zukünftig Fachkräftengpässe in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten zu vermeiden (vgl. Helmrich/ Zika 2010). Ob dies zu einer Entberuflichung oder einer Modifikation der Beruflichkeit führen wird, ist bisher noch unklar. Es ist aber davon auszugehen, dass eine solche Entwicklung mit Ambivalenzen sowohl für Betriebe als auch für Erwerbstätige verbunden ist. So können Betriebe einerseits die Größe ihres Bewerberpools erhöhen, wenn bei der Rekrutierung von Personal der enge Zusammenhang von Tätigkeitsanforderungen und formaler Qualifikation gelockert wird. Andererseits wird dabei auch ungewiss, dass die eingestellten Arbeitskräfte auch tatsächlich die erforderlichen Fähigkeiten mitbringen. Für die Erwerbstätigen hingegen kann eine Lockerung des Berufsprinzips auf der einen Seite die Möglichkeiten verbessern, auf sich wandelnde persönliche Lebenslagen und subjektive Präferenzen zu reagieren. Auch ihnen wird attestiert, dass sie selbst höhere Ansprüche an die Flexibilität im Erwerbsleben stellen und sie vermehrt Wünsche formulieren, alternative Optionen vorzufinden und nutzen zu können (Strünck 2004), um sich kontinuierlich weiterzuentwickeln oder selbst zu entfalten (Baethge 1991, Holtrup 2008, Warszewa 2015). Auf der anderen Seite können mit Tendenzen der Entberuflichung auch gewohnte Sicherheiten, etwa Planungssicherheit im Lebensverlauf, erwartbare Einkommensstandards usw., verloren gehen. Schließlich könnte sich hierdurch – je nach der Angebots- und Nachfragesituation im jeweiligen Arbeitsmarktsegment – auch die Gefahr einer unterwertigen Beschäftigung erhöhen.

Aufgrund der aufgezeigten Ambivalenzen beziehen sich die zentralen Fragen dieses Forschungsprojektes darauf, welche Rolle das Berufsprinzip eigentlich heute noch spielt; gemeint ist hier eine eindeutige Übereinstimmung von Ausbildungsberuf und ausgeübter Tätigkeit? Wie viele Erwerbstätige haben in ihrem Leben bereits den Beruf gewechselt und finden damit Lohn und Brot in einem Feld, für das sie formal nicht direkt qualifiziert sind? Welche Motive liegen einem solchen Berufswechsel zugrunde und vor allem: Welche Folgen hat das für ihre Arbeits- und Beschäftigungssituation? Diese Fragen standen im Fokus eines Forschungsprojektes, das von der Arbeitnehmerkammer Bremen in den Jahren 2016/17 finanziell gefördert wurde. Mit dieser Studie soll nicht zuletzt aus einer arbeitnehmerorientierten Perspektive thematisiert werden, welche flankierenden Angebote und Anreize die Chancen für gelingende erwerbsbezogene Neuorientierungen erhöhen können, die sich nicht zwingend in den Grenzen eines bestimmten Berufsbildes bewegen müssen.

Im Folgenden wird nach der Darstellung des Forschungsstandes (Kap. 2) das methodische Design der Untersuchung vorgestellt (Kap. 3). Die empirischen Ergebnisse werden in mehreren Abschnitten behandelt. Kapitel 4 widmet sich dem Ausmaß und Kapitel 5 den Strukturen von Berufswechseln. Im sechsten Kapitel werden die Motive beleuchtet, die mit Berufswechseln verbunden sind, während in Kapitel 7 eine differenzierte Analyse der Folgen von Berufswechseln erfolgt. Die zentralen Ergebnisse werden abschließend resümiert und Gestaltungsempfehlungen herausgearbeitet (Kap. 8).

2 Forschungsstand

Der Berufswechsel kann als eine besonders drastische Form beruflicher Mobilität interpretiert werden. Die Untersuchung von Berufswechseln ist daher Teil einer intensiv geführten wissenschaftlichen Debatte, ob und in welchem Ausmaß die Beschäftigungsstabilität in Deutschland zurückgeht. In den letzten Jahren wurde diesbezüglich eine Vielzahl von Studien vorgelegt, die sich unterschiedlicher Datengrundlagen bedienen, divergierende Schwerpunktsetzungen vornehmen und auch zu abweichenden Ergebnissen gelangen:

Erlinghagen (2005) untersucht, inwieweit sich die Beschäftigungssicherheit von Arbeitnehmern seit den 1980er-Jahren verändert hat. Dies wird anhand der Frage operationalisiert, ob Mobilitätsprozesse freiwillig (durch arbeitnehmerseitige Kündigung) oder unfreiwillig (durch arbeitgeberseitige Entlassung) vollzogen werden. Hierzu werden Daten des SOEP (1985-2002) für westdeutsche Beschäftigte (ohne Selbstständige und Beamte) ausgewertet. Erlinghagen kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahl der zu beobachtenden Austritte – ungeachtet der zugrunde liegenden Motive – zwischen 2,0 und 3,3 Mio. pro Jahr liegt. Der Anteil freiwilliger Kündigungen an Betriebsaustritten war hingegen zumeist größer als derjenige unfreiwilliger Entlassungen. Letztere hätten zudem nur moderat zugenommen, sodass „kein eindeutiger Anhaltspunkt für eine im Zeitverlauf erhöhte Beschäftigungsunsicherheit“ (Erlinghagen 2005: 159) zu erkennen sei. Schwankungen im Ausmaß unfreiwilliger Entlassungen seien vielmehr an den Konjunkturverlauf – schlechte Konjunktur gleich höhere Anzahl an Entlassungen – gekoppelt. Dazu gebe es einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und unfreiwilligen Entlassungen – geringere Arbeitslosenquote gleich geringere Zahl an Entlassungen. Ältere Arbeitnehmer (41-60 Jahre) seien eher von unfreiwilligen Entlassungen betroffen als Jüngere (26-40 Jahre), Beschäftigte in kleineren Betrieben eher als diejenigen in größeren Betrieben, geringere Qualifikationsniveaus eher als höhere, Männer eher als Frauen. Überraschend ist der Befund, dass Beschäftigte im Dienstleistungsbereich weniger häufig von unfreiwilligen Entlassungen betroffen sind als Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe.

Struck et al. (2007) fragen nach der Entwicklung der allgemeinen Beschäftigungsstabilität in Deutschland und stützen sich dabei auf Auswertungen der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2001 und der „zweiten Welle des SFB 580-Betriebspanels“. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Dauer sowie die „Überlebensrate“ bestehender Beschäftigungsverhältnisse sinken. Betriebliche Beschäftigung sei insbesondere ab Mitte der 1990er-Jahre instabiler geworden. Dies sei vor allem auf die Beschäftigungspolitik in Dienstleistungsbetrieben zurückzuführen. Insgesamt seien auf der anderen Seite aber auch die Chancen eines direkten Betriebswechsels besser geworden, sodass nicht von einer höheren individuellen Beschäftigungsunsicherheit auszugehen sei. Überraschenderweise wird herausgearbeitet, dass die Existenz von Randbelegschaften nicht zu einer höheren Beschäftigungsstabilität der Kernbelegschaften beiträgt und dass die Beschäftigungsstabilität in kleineren und eigenständigen Betrieben höher sei als in größeren Betrieben, die in einen Konzern eingebunden sind. Allerdings sei die Beschäftigungsstabilität in Betrieben mit Betriebs- und Personalräten – bei denen es sich in der Regel um größere Betriebe handelt – stärker ausgeprägt.

Gieseke und Heisig (2010) betrachten die Beschäftigungsmobilität von Beschäftigten und fragen danach, ob diese eher als Aufstieg, Abstieg oder horizontale Bewegung verstanden werden kann. Sie unterscheiden dabei nach Geschlecht, Bildung, Arbeitsmarkterfahrung, Betriebsgröße und Branche. Hervorzuheben ist, dass sie neben Wechseln zwischen Arbeitgebern oder in die Erwerbslosigkeit auch den innerbetrieblichen Stellenwechsel einbeziehen. Ob es sich dabei um einen Wechsel des Berufs handelt, wird jedoch nicht erfasst. Als Datengrundlage dient das SOEP (1985-2008, nur westdeutsche Fälle). Sie kommen zu dem Ergebnis, dass im zeitlichen Vergleich bei den innerbetrieblichen Wechseln und Aufstiegen ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen ist und der Übergang in die Erwerbslosigkeit ebenfalls eine rückläufige Bedeutung hat. Da demgegenüber die zwischenbetriebliche Mobilität nur wenig zugenommen hat, weisen sie die These einer umfassenden Destabilisierung von Erwerbsverläufen insgesamt zurück. Allerdings prägt sich dies für unterschiedliche Gruppen sehr verschieden aus. Gering qualifizierte Männer vollziehen mehr berufliche Wechsel als Mittel- und Hochqualifizierte, die sich zudem häufiger als berufliche Abstiege erweisen. Hochqualifizierte hingegen können Arbeitgeberwechsel zumeist als Aufstieg nutzen. Des Weiteren wird herausgearbeitet, dass Erwerbstätige mit wenig Arbeitsmarkterfahrung (weniger als 10 Jahre) im Zeitverlauf höhere Mobilitätsraten aufweisen, der Berufseinmündungsprozess also mittlerweile von einer größeren Flexibilisierung und überbetrieblichen Bewegung geprägt zu sein scheint. Insbesondere in größeren Betrieben verlieren der innerbetriebliche Stellenwechsel und bisherige Aufstiege an Bedeutung. Aufstiege müssen daher eher über einen Arbeitgeberwechsel organisiert werden. Nicht zuletzt wird dargelegt, dass Beschäftigungsmobilität deutlich nach Branchen variiert. Während im öffentlichen Dienst kaum externe, dafür aber relativ viele interne Wechsel zu beobachten sind, ist der Dienstleistungsbereich eher durch externe Wechsel geprägt als die Industrie.

Mayer et al. (2010) stellen die These einer abnehmenden Kontinuität von Berufsverläufen auf den Prüfstand. Es wird explizit der Berufswechsel fokussiert, den sie als eine Veränderung auf 3-Steller-Ebene der ISCO68 Berufsklassifikation definieren. Sie stützen sich dabei auf Daten der Deutschen Lebensverlaufsstudie, um objektive berufliche Mobilität zu erfassen, und setzen dies mit einer eigenen Querschnittserhebung in Beziehung, die sich auf die

subjektiven Mobilitätserfahrungen konzentriert (jeweils für Westdeutschland). Beide Datenquellen werden allerdings lediglich mit Blick auf die Gruppe der Arbeitsmarkteinsteiger ausgewertet. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass 41 Prozent der Männer und 38 Prozent der Frauen in den ersten acht Jahren den Beruf wechseln. Trotz dieses beachtlichen Umfangs ist im Vergleich unterschiedlicher Geburtskohorten (zwischen 1929 und 1971) keine Verstärkung beruflichen Wechsels zu erkennen. Der direkte Wechsel verliere sogar an Bedeutung, während jüngere Kohorten Berufswechsel eher in Verbindung mit einer Erwerbsunterbrechung vollziehen. Jedoch ist mit Blick auf die subjektive Wahrnehmung eine stärkere Veränderung zu erkennen: Bei jüngeren Kohorten wiege der Wunsch nach beruflicher Stabilität nicht mehr so schwer.

Hecker (2000) bezieht sich bei ihrer Analyse explizit und ausschließlich auf das Problem des Berufswechsels. Datengrundlage ist die BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung, die ein Item enthält, ob die Befragten etwaige Wechsel in ihrer Erwerbsbiografie subjektiv als Berufswechsel interpretieren. Der Beitrag von Hecker stellt eine Fundgrube für eine Vielzahl von Detailergebnissen dar, von denen hier nur die wichtigsten referiert werden sollen. So wird ersichtlich, dass ca. ein Drittel der Erwerbstätigen in Deutschland den Beruf gewechselt hat, dieses Niveau aber seit 1979 ungefähr gleich geblieben ist. Für Ostdeutschland liegen die Werte aufgrund der Transformation seit 1989/90 allerdings deutlich höher. Selbstständige haben mit 40 Prozent eher einen Berufswechsel vollzogen, ebenso Geringqualifizierte (53 %). Ein Berufswechsel wird häufig in einer frühen Phase der Erwerbsbiografie bis zum Alter von 30 Jahren vollzogen. Bei 29 Prozent wurde der Berufswechsel durch eine Aus- oder Fortbildung begleitet – bei der Gruppe der höher qualifizierten Angestellten (44 %) und Beamten (40 %) liegt diese Quote deutlich höher. Als Gründe für den Berufswechsel werden veränderte berufliche Interessen (22 %), mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten (17 %), finanzielle (ca. 18 % der Männer) oder familiäre Motive (bei Frauen 24 %) hervorgehoben. Sechs Prozent begründen ihren Berufswechsel damit, „stärkeren Einfluss und mehr Verantwortung“ (S. 15) übernehmen zu wollen, gesundheitliche Gründe werden bei fünf Prozent, „betrieblich-soziale Probleme“ bei zwei Prozent genannt. Hinsichtlich der subjektiven Bewertung des Berufswechsels sähen 71 Prozent eine Verbesserung (54 % deutlich und 17 % etwas verbessert), 13 Prozent keine Veränderung und nur 16 Prozent eine Verschlechterung ihrer Situation. Diese überraschende Gesamtbilanz falle allerdings bei Frauen und Geringqualifizierten weniger positiv aus.

Hall (2011) bezieht sich bei ihrer Untersuchung zum Zusammenhang von Berufswechsel und Einkommen ebenfalls auf Auswertungen der Erwerbstätigenbefragung, jedoch unter Bezug auf die neueren von BIBB und BAuA durchgeführten Studien¹. Sie konzentriert sich dabei allerdings auch wieder auf die Gruppe der 18-40-Jährigen. Gerade während des Berufseinstiegs ist jedoch eine traditionell hohe Wechseldynamik zu erkennen. Zudem werden nur Personen mit dualem und fachschulischem Ausbildungsniveau einbezogen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass in etwa eine Drittelung des Berufsverbleibs festzustellen ist: 36 Prozent bleiben in ihrem Beruf, ein Drittel wechselt in einen verwandten Beruf (und kann wesentliche Teile der Ausbildung weiterhin einbringen), ein Drittel wechselt den Beruf vollständig. Dabei fällt der Grad des Berufswechsels für unterschiedliche Berufsbilder verschieden aus. Breite Qualifikationsprofile mit guten Chancen, diese auch in verwandten Berufen zur Anwendung zu bringen, ließen sich bei Industrie- und Werkzeugmechanikern, Installations- und Metallberufen, Bank- und Versicherungskaufleuten sowie kaufmännischen Büroberufen feststellen. Eine hohe Berufsspezifität und damit hohe Quoten vollständiger Berufswechsel sind hingegen bei Friseuren, Köchen, Bäckern, Verkäufern und Erziehern zu beobachten. Kontraintuitiv ist der Befund, dass Frauen häufiger im erlernten Beruf verbleiben, obwohl familienbedingte Auszeiten häufig eine Bruchstelle in Berufsverläufen darstellen. Als mögliche Begründung wird genannt, dass die Beschäftigungszahlen in den typischen Frauenberufen (z. B. Gesundheits- und Erziehungsberufe) ansteigen und sich somit viele Beschäftigungsalternativen im erlernten Berufsfeld ergeben. Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Freiwilligkeit des Berufswechsels einen wichtigen Einfluss auf das Einkommen hat. Bei unfreiwilligen Wechseln seien Einkommenseinbußen von 34 bis 38 Prozent zu erkennen, während dies bei freiwilligen Wechseln nicht zu beobachten sei. Freiwillige Wechsel in verwandte Berufe würden hingegen mit leichten Einkommenszuwächsen einhergehen.

Nisic und Trübswetter (2012) haben eine Untersuchung vorgelegt, in der sie einen Vergleich der Dynamik und Folgen von Berufswechseln in Deutschland und Großbritannien vornehmen. Als Datenbasis nutzen sie für Deutschland das SOEP und für Großbritannien das vergleichbare Pendant BHPS (British Household Panel Survey) für den Zeitraum von 1994 bis 2008. Sie stellen fest, dass in Großbritannien in stärkerem Maße Berufswechsel zu beobachten sind, die zu einem höheren Grad freiwillig erfolgen (UK: 79 %; Deutschland: 52 %). Bei einer Betrachtung der Folgen eines Berufswechsels zeigt sich für Deutschland, dass im unmittelbaren Zusammenhang zu einem freiwilligen Wechsel für alle Qualifikationsgruppen steigende Einkommen zu beobachten sind. Dies gilt auch – überraschenderweise – für unfreiwillige Wechsel von Geringqualifizierten. In Großbritannien führe ein Berufswechsel

¹ Das Konzept der Berufswechsel-Variable der BIBB/IAB-Erhebungen weicht von dem der BIBB/BAuA-Erhebungen ab 2006 ab. Während in den BIBB/IAB-Erhebungen direkt nach einem stattgefundenen Berufswechsel gefragt wurde, beziehen sich die BIBB/BAuA-Erhebungen auf das Verhältnis zwischen Ausbildungsberuf und ausgeübter Tätigkeit.

unmittelbar ebenfalls zu höheren Einkommen, höher qualifizierte Beschäftigtengruppen würden aber in besonderem Maße profitieren. Unfreiwillige Wechsel würden hingegen bei allen Qualifikationsbereichen von rückläufigen Einkommen begleitet. Ein anderes Bild zeigt sich, wenn die Lohnentwicklung in einem längeren Zeitraum vor und nach dem Berufswechsel untersucht wird. In Deutschland können Nicht-Wechsler von einer positiveren Einkommensentwicklung profitieren, während in Großbritannien Löhne von Berufswechslern einige Jahre nach dem Berufswechsel (bei freiwilligem Wechsel etwa zwei Jahre nach dem Wechsel, bei nicht freiwilligem Wechsel etwa fünf Jahre nach dem Wechsel) über denen von Nicht-Wechslern liegen.

Mit Blick auf den Forschungsstand wird deutlich, dass die These eines umfassenden Verlusts an Beschäftigungsstabilität zumindest kontrovers diskutiert wird und eher solche Befunde überwiegen, die für eine anhaltende Stabilität der objektiven Erwerbsverläufe sprechen. Eine Flexibilisierung lasse sich eher auf der Seite der subjektiven Erwartungen und Ansprüche von Erwerbstätigen feststellen. Auch für das Phänomen des Berufswechsels zeigt sich, dass zwar ein hoher Anteil der Erwerbstätigen Berufswechsel vornimmt, sich aber diese Quoten in einer längerfristigen Perspektive als weitgehend stabil erweisen. Allerdings beziehen sich die Untersuchungen zum Berufswechsel vor allem auf die Gruppe der Personen mit einem mittleren Qualifikationsniveau – also mit Abschluss einer dualen oder fachschulischen Berufsausbildung. Erwerbstätige mit einem (Fach-) Hochschulabschluss werden in der bisherigen Forschung zumeist weniger häufig berücksichtigt. Eine wichtige Forschungslücke ist in der bisherigen Beschränkung auf die Phase des Berufseinstiegs zu sehen.

3 Daten und Methoden

3.1 Datengrundlage

Als Datengrundlagen für die in diesem Bericht durchgeführten Analysen dienen unterschiedliche Datenquellen. Die „Hauptanalysen“ werden mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2012 sowie dem Mikrozensus 2012 (Scientific-Use-File) durchgeführt. Beide Datensätze beinhalten Informationen zum Berufswechsel, jedoch basieren die jeweiligen Indikatoren auf unterschiedlichen Konzepten: Während bei der Erwerbstätigenbefragung Informationen über Berufswechsel vorliegen, die in der individuellen Erwerbsbiografie vollzogen wurden, beziehen sich die Mikrozensusdaten auf Berufswechsel, die in den vergangenen zwölf Monaten stattgefunden haben. Punktueller ergänzende Analysen werden mit der BIBB/BAuA-Erhebung von 2006 sowie den BIBB/IAB-Erhebungen zwischen 1979 und 1999 durchgeführt.

Die *Erwerbstätigenbefragung 2012*² (Hall et al. 2015a) des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) – die Erhebungen zwischen 1979 und 1999 wurden vom BIBB und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt – ist eine repräsentative Stichprobe der Erwerbsbevölkerung in Deutschland. Die Erhebung zielt auf Kern-erwerbstätige ab, d. h. auf Personen ab 15 Jahren mit einer bezahlten Arbeit von mindestens zehn Stunden pro Woche. Im Fokus stehen Fragen zum Arbeitsplatz, zum Zusammenhang von Bildung bzw. Ausbildung und Beschäftigung sowie arbeitsbedingte Gesundheits- und Belastungsaspekte. Insgesamt liegt eine Stichprobengröße von N=20.036 Personen vor.

Der *Mikrozensus* ist eine repräsentative Haushaltsbefragung, die seit 1957 jährlich von der amtlichen Statistik erhoben wird (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016b). Dabei werden die Haushalte nach statistischer Zufallsauswahl selektiert, sodass durch diese Umfrage repräsentative Daten von insgesamt einem Prozent der Bevölkerung Deutschlands erfasst werden. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Mikrozensus-Erhebungen beziehen sich sowohl auf die wirtschaftliche Lage als auch auf die sozialen Hintergründe der jeweiligen Haushalte. Die Repräsentativität der Bevölkerungsbefragung wird dadurch gewährleistet, dass die in den jeweiligen Haushalten lebenden Personen einer Auskunftspflicht unterliegen. Im Mikrozensus 2012 – Scientific-Use-File – (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2016a) sind insgesamt rund 512.000 Beobachtungen enthalten.

Neben der Bearbeitung der Thematik mittels der Erwerbstätigenbefragung von 2012 sowie dem Mikrozensus 2012 werden punktuelle Ergänzungen der Ergebnisse durch die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 (Hall/Tiemann 2009a) sowie den BIBB/IAB-Erhebungen³ von 1979, 1986, 1992 und 1999 (BIBB/IAB 1979, 1995 und 2016; Jansen/Dostal 2015) vorgenommen. Die BIBB/IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) – Erhebung von 1979, 1985, 1991 sowie 1999 sind Vorgängeruntersuchungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012. Im Gegensatz zu den Erhebungen der BIBB/BAuA 2006 und 2012 sind in den vorherigen Wellen keine Informationen bezüglich der Gesundheits- und Arbeitsbelastung enthalten. Diese werden erst seit Beginn der Kooperation des BIBB mit der BAuA thematisiert. Dennoch enthalten die Datensätze seit 1979 Informationen über den Berufswechsel.

Zu den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen-Datensätzen 2006 und 2012 (SUF) wurden ergänzend die sogenannten Volltextvariablen hinzugefügt. In unserem Fall handelt es sich um die Gründe für einen stattgefundenen Berufswechsel, die als offene Angabe im Fragebogen anzugeben waren (Hall et al. 2015b; Hall/Tiemann 2009b). Die entsprechenden Antworten wurden nach einem zuvor definierten Muster klassifiziert, sodass inhaltliche Gruppen hinsichtlich der Gründe von Berufswechseln aggregiert worden sind.⁴

3.2 Auswahl der Items

Im Fokus der Analyse stehen Variablen, die Informationen zum Berufswechsel bzw. einer Veränderung der Tätigkeit in der Erwerbsarbeit beinhalten.

In der BIBB/BAuA-Erhebung 2012 (und 2006) wird nicht direkt nach einem stattgefundenen Berufswechsel gefragt oder ein Berufskennziffernvergleich herangezogen. Hall (2007) argumentiert vor diesem Hintergrund, dass es sich bei einem Berufswechsel um einen Unterschied zwischen ausgeübter Tätigkeit und erlernter Tätigkeit handelt. Dementsprechend wird innerhalb der BIBB/BAuA-Erhebungen das Verhältnis von erlernter Tätigkeit zur ausgeübten Tätigkeit über die subjektive Einschätzung der Befragten erfasst, ob die derzeit ausgeübte Tätigkeit (a) der

² Methodenbericht hier einsehbar: doi:10.7803/501.12.1.1.40.

³ Datenquellen: BIBB/IAB-Erhebungen Qualifikation und Berufsverlauf 1979, 1985/86, 1991/92 und 1998/99. Siehe: doi:10.4232/1.1243 (1979); doi:10.4232/1.1790 (1985/86); doi:10.4232/1.2565 (1991/92); doi:10.4232/1.12247 (1998/99).

⁴ Methodenberichte siehe Rohrbach-Schmidt (2009) und Rohrbach-Schmidt/Hall (2013).

Ausbildungstätigkeit entspricht, (b) diese Tätigkeit mit der Ausbildungstätigkeit verwandt ist oder (c) die gegenwärtige Tätigkeit nicht der Ausbildungstätigkeit entspricht. Im Fall (a) würde dies bedeuten, dass bzgl. der Erwerbstätigkeit Stabilität herrscht und somit kein Berufswechsel stattgefunden hat. Entspricht die Tätigkeit nicht ganz der Ausbildungstätigkeit, ist aber dennoch mit der Ausbildungstätigkeit zu vergleichen bzw. „verwandt“, kann von einem partiellen Berufswechsel gesprochen werden (b). Wird eine andere Tätigkeit ausgeübt, als erlernt wurde – im Falle einer Mehrfachausbildung bezieht sich dies auf die vorherige Ausbildung –, wird dies als vollständiger Berufswechsel verstanden (c). Mit anderen Worten: Diese Variable bezieht sich darauf, ob im Erwerbsverlauf jemals subjektiv ein Berufswechsel stattgefunden hat.

Im Mikrozensus (SUF 2012) sind zwar keine spezifischen Informationen zu den Gründen und Motiven bzgl. des Berufswechsels vorhanden, jedoch ist ein Vorteil des Mikrozensus, dass der stattgefundene Berufswechsel auf einen zeitlichen Rahmen – die letzten zwölf Monate – bezogen wird (N=223.380). Die sich im Datensatz befindlichen Informationen zu einem Berufswechsel können somit auch die soziale Lage unter Berücksichtigung des Haushaltes beleuchten. An dieser Stelle wird deutlich, dass das Auswertungskonzept hinsichtlich der beiden Datenquellen in Bezug auf die Zielvariable unterschiedliche Ergebnisse vermuten lässt. Während in der Erwerbstätigenbefragung generelle Aussagen über Berufswechsel im Erwerbsleben getroffen werden können, beziehen sich die Ergebnisse des Mikrozensus auf einen bestimmten Zeitraum, der es damit auch ermöglicht, die Ergebnisse in einen sozialen Kontext zu setzen.⁵

Die Berücksichtigung der BIBB/IAB-Erhebungen zwischen 1979 und 1999 ermöglichen eine Betrachtung der Berufswechsel im Zeitverlauf. Dabei ist jedoch an dieser Stelle auf geänderte Konzeptionen des Studiendesigns sowie des Items hinzuweisen. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-Befragungen von 2006 und 2012 unterscheiden sich von den BIBB/IAB-Erhebungen in der Konzeption der Grundgesamtheit (u. a. eine unterschiedliche Definition von Kernerwerbstätigen sowie eine andere erforderliche Mindestzahl an Arbeitsstunden pro Woche). Hinzu kommt, dass die Zielvariable direkt nach einem stattgefundenen Berufswechsel im Erwerbsverlauf fragt. Dabei können die Respondenten zwischen „Einmaliger Berufswechsler“, „mehreren Berufswechseln“ und „keinem Berufswechsel“ wählen. Wie ersichtlich wird, weicht auch dieses Konzept von dem Konzept der Nachfolgererhebung der BIBB/BAuA ab. Aufgrund dieser geschilderten Gesichtspunkte sind die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2006 bzw. 2012 nur eingeschränkt mit denen der BIBB/IAB-Erhebungen vergleichbar.

3.3 Methoden beziehungsweise methodische Besonderheiten

Für die nachfolgenden unterschiedlichen Analysestränge – (a) Ausmaß von Berufswechseln unter Berücksichtigung bestimmter Differenzierungsmerkmale, (b) Motive von Berufswechslern und (c) Folgen bzw. Auswirkungen von Berufswechseln – werden unterschiedliche Analysemethoden angewandt bzw. benötigt.

Im ersten Analysebereich (Ausmaß von Berufswechseln) werden primär deskriptive Verfahren, wie bspw. Häufigkeits- und Kreuztabellenanalysen, angewendet. Um die ersten deskriptiven Eindrücke zu unterlegen, werden bereits am Ende des ersten Analyse-Kapitels Zusammenhangsanalysen durchgeführt, um zu zeigen, welchen Einfluss verschiedene sozialstrukturelle Merkmale auf den Berufswechsel haben. Im zweiten Analyse-Abschnitt (Motive) kommen ausschließlich deskriptive Verfahren zum Einsatz. Eine Besonderheit bezieht sich hier auf die Kategorisierung der sonstigen Gründe für einen Berufswechsel. Neben dem Originaldatensatz existiert eine Erweiterung des Datensatzes, welcher die individuellen Gründe eines Berufswechsels beinhaltet. Diese sensiblen Daten wurden mit dem Originaldatensatz kombiniert und entsprechend kategorisiert – durch manuelle Zuordnung der insgesamt rund 1.500 Gründe nach einem bestimmten Schema –, sodass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Im dritten Analysebereich (Folgen des Berufswechsels) werden neben Häufigkeits- und Kreuztabellen ebenfalls Mittelwert- sowie Regressionsanalysen durchgeführt. Die Art der Regressionsanalysen bezieht sich auf die jeweilige Skalierung der Zielvariablen (siehe u. a. Backhaus et al. 2011; Windzio 2013).

⁵ Für den Mikrozensus werden die Ergebnisse sowohl in gewichteter als auch ungewichteter Form geliefert. Die ungewichteten Ergebnisse befinden sich im Anhang. Die der Berechnung (und Gewichtung) zugrunde liegende Gesamtfallzahl – Gesamtzahl der Fälle in der Datengrundlage – wird in den jeweiligen Ergebnissen zum Mikrozensus ausgegeben.

4 Ausmaß von Berufswechseln

Entgegen dem Bild eines Arbeitsmarktes, der durch einschlägige formelle Qualifikationen dominiert wird, haben ungefähr 30 Prozent der Personen in Deutschland in ihrem bisherigen Erwerbsleben den Beruf gewechselt (Tabelle 1). Rund 31 Prozent der Erwerbstätigen sind immer noch in ihrem Ausbildungsberuf tätig. Der größte Anteil entfällt jedoch auf Personen, die eine ausbildungsverwandte Tätigkeit ausüben. Dies trifft auf fast 40 Prozent aller Personen in der Stichprobe zu. Unter Berücksichtigung der Altersdifferenzierung nach Personen unter 40 Jahren bzw. Personen über 40 Jahren wird deutlich, dass Personen der jüngeren Altersgruppen vermehrt noch im Ausbildungsberuf tätig sind. Entsprechend ist der Anteil der Personen über 40 Jahren bei den Berufswechslern höher. In der Gruppe „verwandte Tätigkeit“ sind zwischen den beiden Altersgruppen nur marginale Unterschiede erkennbar.

Im Vergleich zur Erwerbstätigenbefragung von 2006 haben partielle Wechsel im Jahr 2012 generell zugenommen. Der Anteil der Berufswechsler ist von 2006 zu 2012 leicht gesunken. Ebenso ist der Anteil der Personen im Ausbildungsberuf im selben Zeitraum gesunken. Ein Blick auf die Entwicklung der Berufswechsler-Zahlen im Zeitverlauf zwischen 1979 und 1999 (Anhang 1) verdeutlicht größere Schwankungen bezüglich der Berufswechsler-Anteile. Dennoch wird deutlich, dass der Anteil der Berufswechsler bei ungefähr einem Drittel liegt⁶.

Tabelle 1: Ausmaße des Berufswechsels nach Altersgruppen im gesamten Bundesgebiet⁷

Alter	Erwerbstätigenbefragung (ETB)						Mikrozensus
	2006			2012			2012
	Tätigkeit Aus- bildung	Verwandte Tätigkeit	Berufswechsel	Tätigkeit Ausbildung	Verwandte Tätigkeit	Berufswechsel	Berufswechsel letzte 12 Monate
U40	35,8	37,3	26,9	36,8	39,9	23,4	8,0
40+	28,9	37,0	34,1	27,4	38,5	34,1	3,1
Gesamt	31,8	37,1	31,1	30,8	39,0	30,2	5,1

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012; FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene, gewichtete Berechnung

Zudem beinhaltet Tabelle 1 die Anteile der Berufswechsler in den vergangenen zwölf Monaten. Nach den Mikrozensus-Daten haben rund fünf Prozent aller Personen in den vergangenen zwölf Monaten den Beruf gewechselt. Unter Berücksichtigung der Altersgruppen fällt der Berufswechsler-Anteil der unter 40-Jährigen mit acht Prozent höher aus als der Anteil der Berufswechsler der Gruppe über 40-Jähriger.

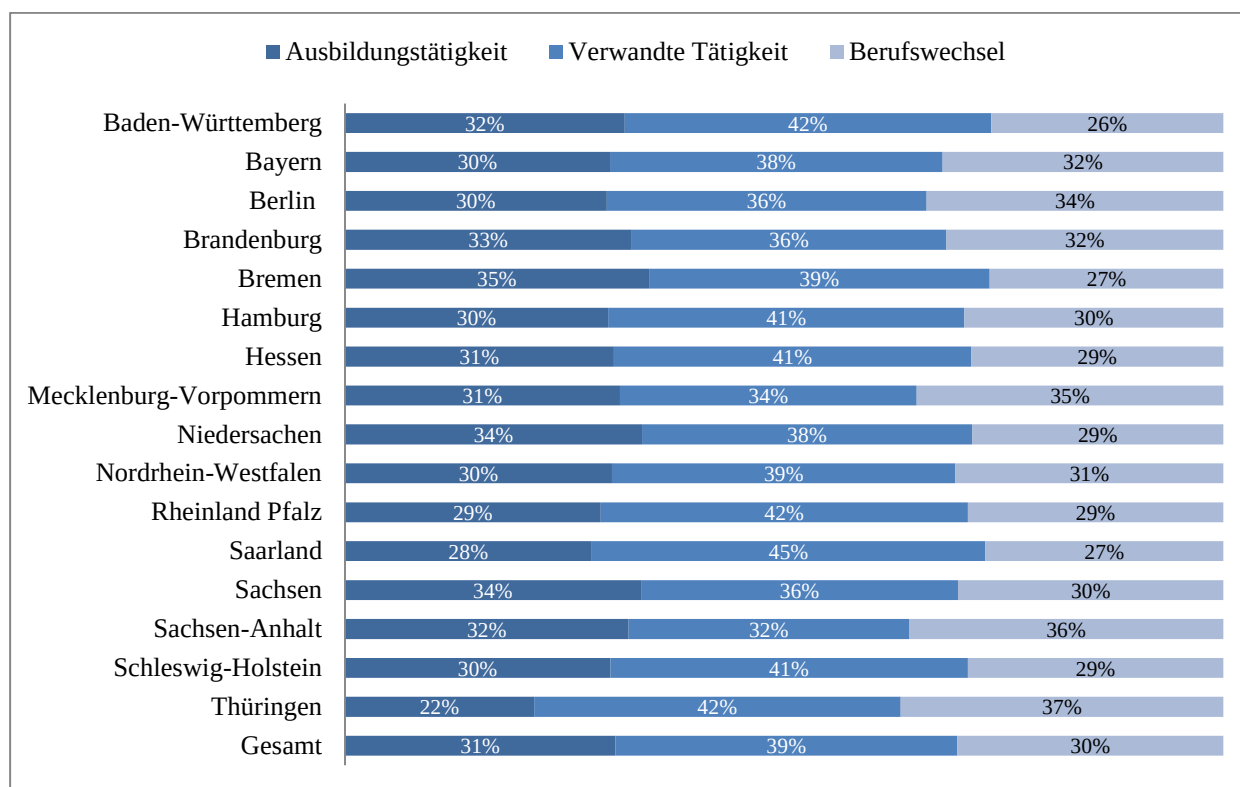
In Abbildung 1 ist die Verteilung der Berufswechsler-Variable nach Bundesländern dargestellt. Dabei bezieht sich die Angabe „Bundesland“ auf das Bundesland des Betriebes (der „Arbeitsstätte“). Es fällt auf, dass in den jeweiligen Bundesländern unterschiedliche Berufswechsler-Anteile zu erkennen sind. Im Vergleich zu den anderen Bundesländern ist bei den in Bremen arbeitenden Personen mit rund 27 Prozent ein geringerer Berufswechsler-Anteil zu beobachten. Der Anteil der partiellen Wechsler bzw. der Personen in ausbildungsverwandten Berufen liegt bei rund 39 Prozent und damit auf bundesweitem Durchschnitt (Vgl. Anhang 2). Ebenfalls geringere Berufswechsler-Anteile sind in Baden-Württemberg und dem Saarland zu beobachten. Verhältnismäßig hohe Anteile an Berufswechslern liegen in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen vor.

Als ein Faktor für diesen Befund können vermutlich unter anderem die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen angeführt werden. So sind in den Bundesländern, in denen die Industrie bzw. das verarbeitende Gewerbe – und damit häufig einhergehend Großunternehmen mit relativ sicheren Arbeitsplätzen – im Bundesvergleich unterdurchschnittlich ausgeprägt ist, hohe Berufswechsler-Anteile zu beobachten (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen). Hingegen sind in Bundesländern mit einem starken industriellen Rückgrat wie Hamburg, Baden-Württemberg oder Bremen (vgl. Arbeitnehmerkammer Bremen 2016), geringe Berufswechsler-Anteile zu beobachten. Zudem ist, wie im Fall Bremen, die Beschäftigungsstruktur durch einen sehr hohen Anteil an Personen im öffentlichen Dienst geprägt, sodass sich dieser Aspekt ebenfalls berufsstabilisierend auswirkt (vgl. ebd.).

⁶ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass den verschiedenen Erhebungen unterschiedliche Konzepte der Berufswechsler-Variable zugrunde liegen: BIBB/IAB: Direkte Frage nach einem stattgefundenen Berufswechsel; BIBB/BAuA: Frage nach dem Verhältnis zwischen Ausbildungsberuf und ausgeübter Tätigkeit.

⁷ Gesamtfallzahlen, die den Analysen hinsichtlich der Berufswechsel-Variablen zu Grunde liegen: ETB 2006: n=18.400; ETB2012: n=18.611, MZ2012: n=232.380.

Abbildung 1: Verteilung der Berufswechsel-Variable nach Bundesländern



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Um diesen Befund zu kontrastieren, werden nun die Mikrozensus-Daten hinsichtlich der Berufswechsel nach Bundesland beleuchtet. Aus Tabelle 2 gehen die Anteile der Berufswechsler nach Bundesland hervor, wobei auch hier wieder das Prinzip des „Bundeslands der Arbeitsstätte“ berücksichtigt wurde. Während in Bremen – nach den Daten der Erwerbstätigenbefragung – insgesamt weniger Personen arbeiten, die im Erwerbsleben den Beruf gewechselt haben, zeigen die Berufswechsler-Zahlen des Mikrozensus (vergangene 12 Monate) eine hohe Bedeutung von Berufswechseln in Bremen. Mit knapp sechs Prozent liegt der Anteil der Berufswechsler in Bremen deutlich über dem Durchschnitt von rund fünf Prozent. Bei den Berufswechslern über 40 Jahren ist in Bremen ein Anteil von 3,4 Prozent erkennbar. Dieser Wert liegt ebenso über dem Bundesdurchschnitt wie der Wert der unter 40-Jährigen. Knapp zehn Prozent der in Bremen arbeitenden Personen dieser Altersgruppe haben in den vergangenen zwölf Monaten den Beruf gewechselt.

Neben Bremen spielen Berufswechsel in den anderen Bundesländern ebenfalls eine große Rolle. Vergleichsweise hohe Berufswechsler-Anteile liegen dabei in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Sachsen vor. Relativ geringe Anteile sind hingegen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen zu beobachten. Bei den über 40-Jährigen sind die Berufswechsler-Anteile in Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Sachsen überdurchschnittlich hoch. In Berlin, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen sind hingegen die Anteile in dieser Altersgruppe vergleichsweise gering. Bei den Berufswechslern unter 40 Jahren sind relativ hohe Anteile – neben Bremen – in Thüringen und Sachsen zu erkennen. Verhältnismäßig geringe Berufswechsler-Anteile sind hingegen in Nordrhein-Westfalen sowie in Niedersachsen und Schleswig-Holstein zu beobachten.

Tabelle 2: Anteil der Berufswechsel nach Bundesland (nach Mikrozensuskonzept) (n=292.757)⁸

Bundesland	Unter 40	Über 40	Gesamt
Baden-Württemberg	8,1	3,1	5,1
Bayern	7,6	2,8	4,8
Berlin	7,3	2,6	4,6
Brandenburg	9,4	3,7	5,7
Bremen	9,6	3,4	5,9
Hamburg	8,8	3,8	6,0
Hessen	9,3	3,1	5,6
Mecklenburg-Vorpommern	9,4	4,2	6,3
Niedersachsen	7,2	2,6	4,4
Nordrhein-Westfalen	7,0	2,6	4,3
Rheinland-Pfalz	7,5	3,1	4,8
Saarland	7,8	3,0	4,9
Sachsen	11,9	4,9	7,7
Sachsen-Anhalt	8,6	3,5	5,3
Schleswig-Holstein	7,2	2,9	4,5
Thüringen	9,6	4,8	6,7
Gesamtes Bundesgebiet	8,0	3,1	5,1

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus SUF 2012; eigene Berechnung, gewichtete Berechnung

Anhand des ersten Analysestranges lässt sich festhalten: Berufswechsel stellen in Deutschland ein quantitativ relevantes Phänomen dar, da knapp ein Drittel aller Personen im Erwerbsleben mindestens einmal den Beruf gewechselt hat. Dabei ist zu beobachten, dass ältere Personen – hier im Fokus Personen über 40 Jahre – höhere Berufswechsel-Anteile aufweisen. Im Verlauf des Erwerbslebens kumuliert und steigt somit die Wahrscheinlichkeit, einer anderen Tätigkeit als der erlernten nachzugehen. Die Analysen auf der Grundlage der Mikrozensus-Daten belegen jedoch, dass Berufswechsel eher in einem früheren Stadium der Erwerbsbiografie (unter 40 Jahren) erfolgen.

⁸ Item bezieht sich auf einen Zeitraum bis zu zwölf Monaten vor der Befragung; weitere Informationen sind dem Methodenpart zu entnehmen.

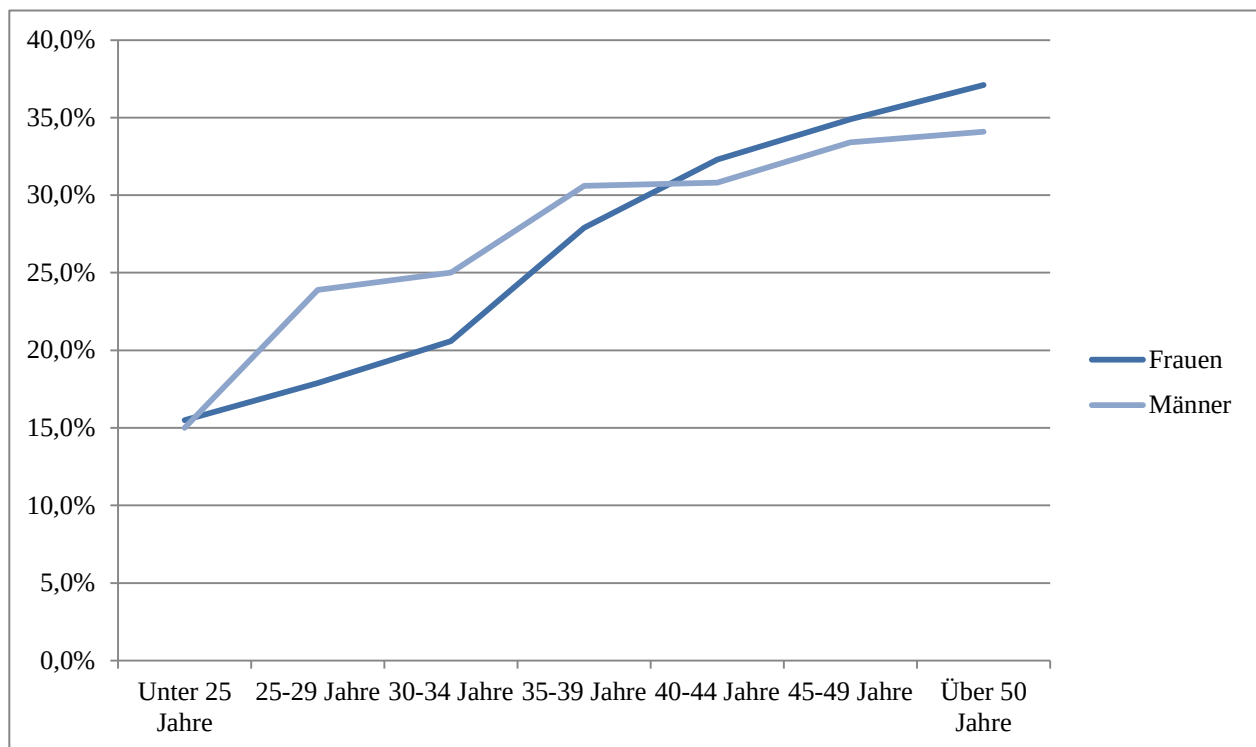
5 Struktur von Berufswechseln – wer wechselt den Beruf?

Geschlecht und Alter

Nachdem im ersten Abschnitt das Ausmaß von Berufswechseln verdeutlicht wurde, soll im Folgenden die Frage beantwortet werden, *wer* den Beruf wechselt oder, mit anderen Worten, für welche sozialen Gruppen Berufswechsel charakteristisch sind. Der Analysefokus liegt demnach auf der Identifikation von sozialstrukturellen Merkmalen bzw. sozialen Faktoren, die einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Berufswechseln haben.

Bei der nach Geschlecht differenzierten Betrachtung der Berufswechselanteile werden zunächst keine größeren Unterschiede sichtbar. Unter Berücksichtigung des Alters werden jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich (Abbildung 2). Es scheint, als gäbe es bei den Männern und Frauen eine biografisch bedingte Abweichung in den Berufswechsler-Zahlen. Während männliche Personen in den jüngeren Jahren deutlich höhere Berufswechsler-Anteile als Frauen aufweisen, sind bei Frauen ab 40 Jahren höhere Berufswechsler-Anteile als bei Männern zu beobachten.

Abbildung 2: Berufswechsel-Anteile nach Geschlecht und Alter



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Ein Blick auf die Differenz zwischen Männern und Frauen in den Jahren 2006 und 2012 (Anhang 4) verdeutlicht nochmals, dass bei Männern im jüngeren Alter vermehrte Berufswechsler-Anteile zu beobachten sind. Hingegen sind bei Frauen die Wechsler-Anteile im Alter von über 40 Jahren bzw. in 2006 ab 45 höher. Die Kurve verläuft zwischen 25 und 40 Jahren ähnlich – mit kleineren Abweichungen. Jedoch sind im Jahr 2006 deutlich größere Differenzen bei Männern und Frauen ab 50 Jahren zu beobachten. Besonders deutlich ist dies in der Altersgruppe 60+. Während 2012 die Differenz lediglich ein Prozentpunkt beträgt (mehr Wechsel bei Männern), sind in den 2006er-Daten die Berufswechsler-Anteile bei Frauen deutlich höher. Die Differenz beträgt hier 12,1 Prozentpunkte. Demnach lässt sich festhalten, dass 2012 immer noch spezifische biografische Verläufe hinsichtlich der Berufswechsel bei Männern und Frauen zu erkennen sind. Die Differenz der Berufswechsler-Anteile scheint allerdings vor allem in den älteren Altersgruppen geringer geworden zu sein.

Ausbildung und Beruf

Aus Tabelle 3 geht hervor, dass eine hohe Qualifikation im Vergleich zur betrieblichen und schulischen Berufsausbildung vor Berufswechsel „schützt“. Personen ohne Berufsausbildung weisen die höchsten Berufswechsler-Anteile bzw. die geringsten Anteile von Personen im „Ausbildungsberuf“ auf.⁹ Hingegen ist bei hoch qualifizierten Personen sowie bei Personen mit Aufstiegsqualifizierung (u. a. Meister und Techniker) der Berufswechsler-Anteil am geringsten.

Tabelle 3: Berufswechsler nach Qualifikationsniveau

Berufswechsel	Tätigkeit Ausbildung	Verwandte Tätigkeit	Berufswechsel
U40			
Ohne Abschluss	23,2	47,7	29,1
Betrieblich/Lehre	35,6	35,9	28,5
Schulisch	45,3	34,0	20,7
Aufstiegsqualifizierung	35,5	48,7	15,8
Hoch qualifiziert	37,0	48,4	14,7
40+			
Ohne Abschluss	9,6	36,9	53,5
Betrieblich/Lehre	22,9	34,6	42,5
Schulisch	33,0	36,0	31,1
Aufstiegsqualifizierung	36,1	43,2	20,7
Hoch qualifiziert	32,7	45,5	21,8
Gesamt			
Ohne Abschluss	13,6	41,5	44,9
Betrieblich/Lehre	27,7	35,1	37,3
Schulisch	38,5	35,0	26,6
Aufstiegsqualifizierung	35,9	44,8	19,3
Hoch qualifiziert	34,2	46,6	19,2

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Zudem fällt auf, dass ebenfalls hohe Komplettwechsel-Anteile bei Personen mit betrieblicher Berufsausbildung bzw. Lehre zu erkennen sind. Im Vergleich dazu ist der Berufswechsel-Anteil bei den Personen mit schulischer Ausbildung relativ gering.

Bei der Unterscheidung der Altersgruppen zeigt sich, dass auch hier ältere Personen höhere Berufswechsler-Anteile aufweisen. Dennoch bleibt der obige Befund bestehen: Der größte Berufswechsler-Anteil entfällt auf die Gruppe der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In der Altersgruppe der unter 40-Jährigen ist die Differenz der Wechsel-Anteile der Personen ohne Berufsausbildung und mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung verhältnismäßig gering.

Um sich nun vor Augen zu führen, wie die Berufswechsler-Anteile in den vergangenen zwölf Monaten nach Qualifikationsniveau ausfallen, werden erneut die Mikrozensus-Daten berücksichtigt.¹⁰

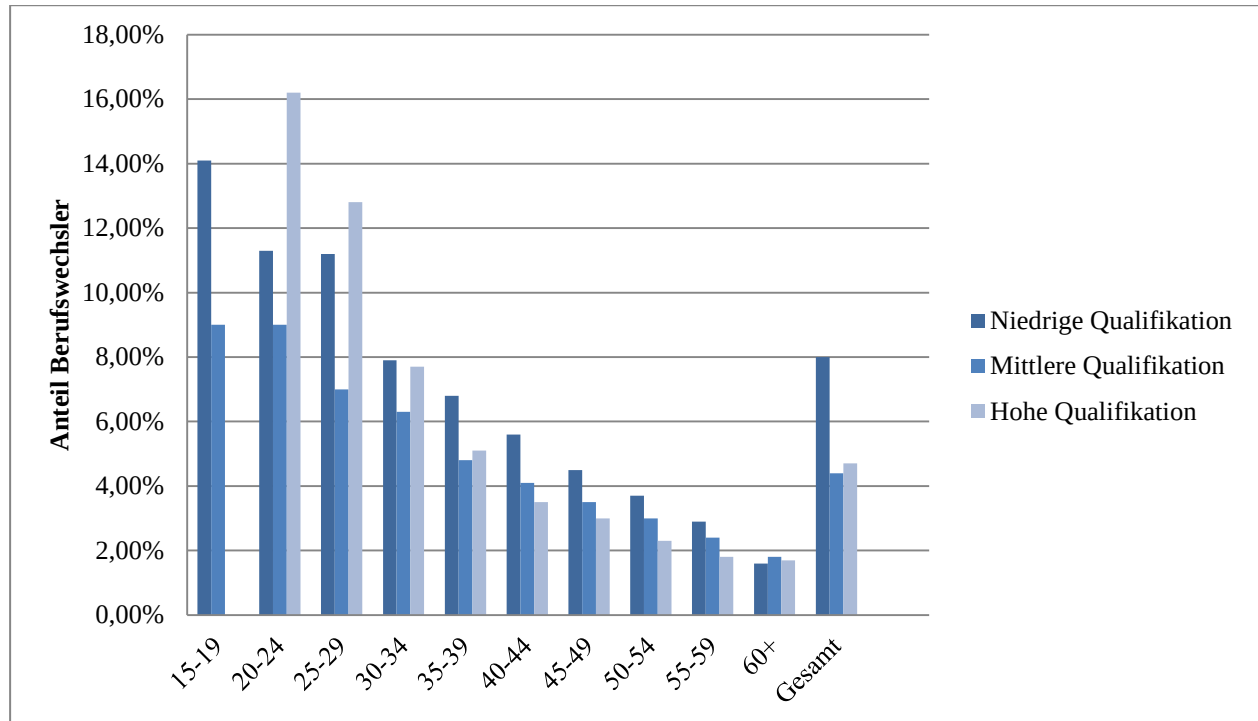
Interessant erscheint, dass in den letzten zwölf Monaten vor allem Personen mit niedriger Qualifikation den Beruf gewechselt haben. Konträr zu den Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erhebung wird deutlich, dass Personen mit hoher Qualifikation geringfügig höhere Berufswechsler-Anteile aufweisen. Dabei verdeutlicht ein Blick auf die Altersverteilung, dass vor allem die Berufseinmündungsphase für Hochqualifizierte erschwert ist. So sind bei den 20- bis 24-Jährigen sowie 25- bis 29-Jährigen die Berufswechsler-Anteile der Hochqualifizierten am höchsten. Mit steigendem Alter gehen die Wechsler-Anteile der Hochqualifizierten zurück, sodass zwischen 40 und 59 Jahren die höchst-

⁹ Hier ist zu beachten, dass bei der Frage nach dem Verhältnis zwischen Ausbildungsberuf und gegenwärtiger Tätigkeit Personen ohne Ausbildung eigentlich keine Antwort geben könnten. Es wird jedoch vermutet, dass für diese Personengruppe der erste Job als Referenz zur Beantwortung der Frage herangezogen wird.

¹⁰ Dabei werden Personen ohne berufliche Ausbildung als „niedrig qualifiziert“, Personen mit beruflicher oder schulischer Ausbildung als „mittel qualifiziert“ und Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss als „hoch qualifiziert“ bezeichnet.

ten Wechsel-Anteile bei niedrig qualifizierten Personen bzw. die niedrigsten Wechsel-Anteile bei hoch qualifizierten Personen zu erkennen sind.

Abbildung 3: Berufswechsel nach Qualifikation und Alter (nach Mikrozensuskonzept) (n=227.740)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnung, gewichtete Daten

Neben der Qualifikation spielt ebenfalls das Tätigkeitsfeld bzw. die Branche eine zentrale Rolle, wenn es um Varianz in der Berufswechsler-Variable geht. Die folgenden zwei Abbildungen (Abbildung 4 und 5) beziehen sich dabei auf verschiedene Tätigkeitsfelder bzw. Branchen hinsichtlich der Berufswechsel.

Abbildung 4 beinhaltet die Differenzierung der Berufswechsler-Variable nach produktionsbezogenen Berufen¹¹, primären Dienstleistungsberufen¹² und sekundären Dienstleistungsberufen¹³.

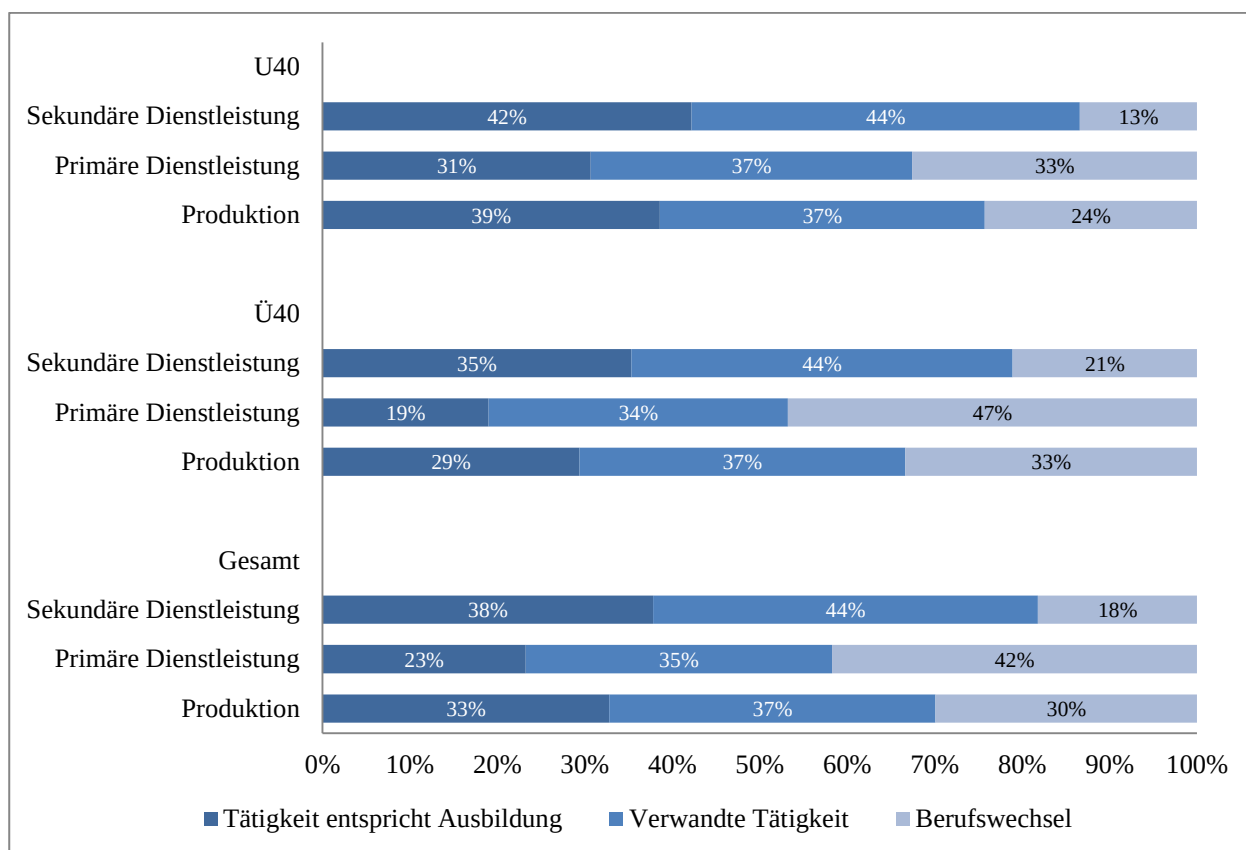
Im primären Dienstleistungssektor ist – auch unter Berücksichtigung der Altersgruppen – der höchste Berufswechsler-Anteil zu erkennen. Der geringste Berufswechsler-Anteil ist im sekundären Dienstleistungsbereich zu beobachten. Hier sind ebenfalls die höchsten Anteile der Personen im Ausbildungsberuf zu beobachten.

¹¹ Der Berufsbereich bezieht sich auf Berufe mit den Tätigkeitsschwerpunkten Gewinnung bzw. Herstellung, Einrichten von Maschinen (inkl. Wartung und Reparatur).

¹² Der Berufsbereich beinhaltet Berufe mit den Tätigkeitsschwerpunkten Handels- und Bürotätigkeiten sowie allgemeine Dienste, wie Reinigen, Bewirten, Lagern und Transportieren.

¹³ Der Berufsbereich bezieht sich auf Berufe mit den Tätigkeitsschwerpunkten Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren und Publizieren. (Quelle: http://infosys.iab.de/BeitrAB248/inhalte/s_bebe.html).

Abbildung 4: Berufswechsel und Tätigkeitsfeld



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

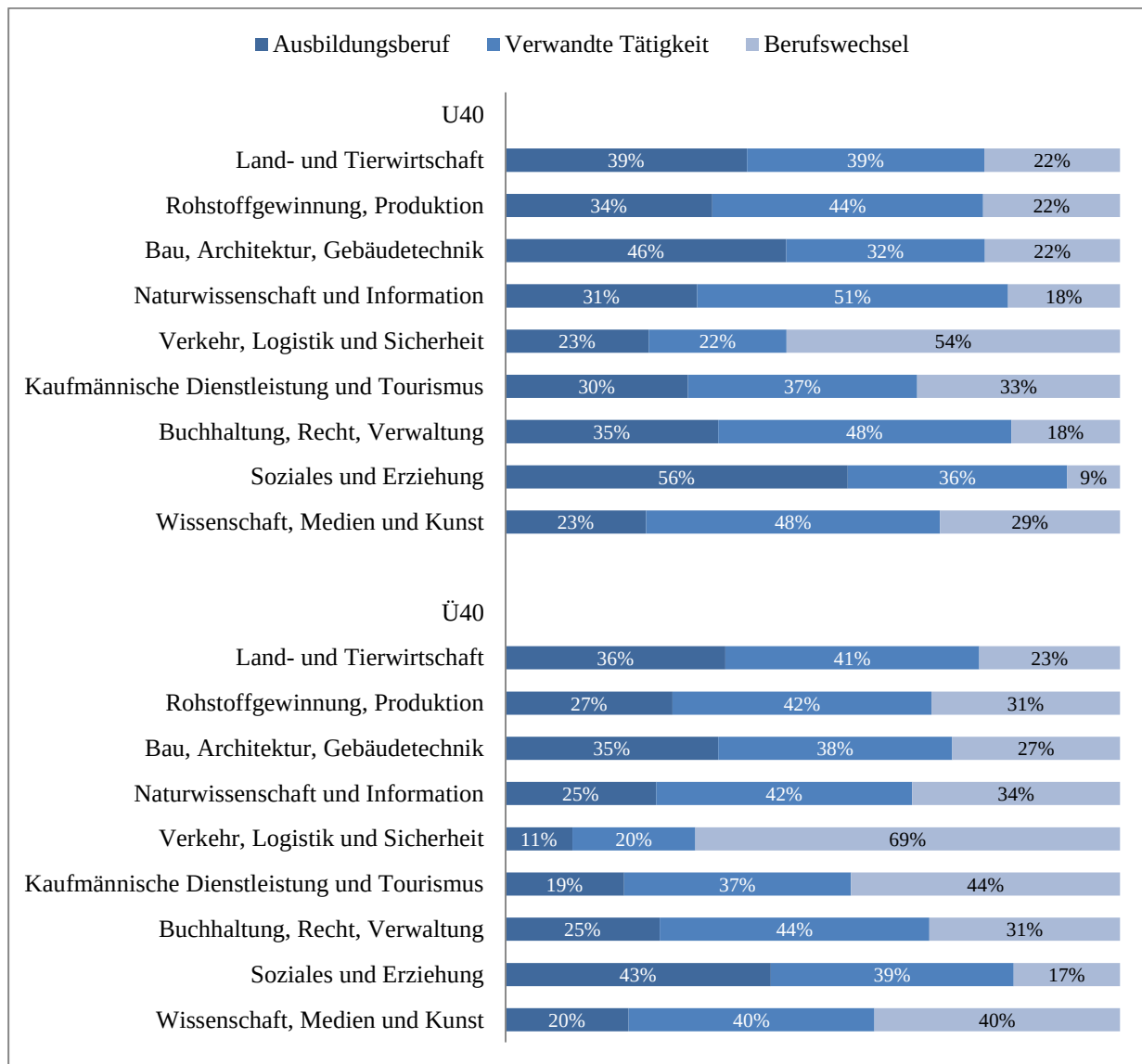
Ein differenzierter Blick auf die Branchen verdeutlicht, welche Bereiche für Berufswechsler besonders durchlässig sind bzw. in welchen Branchen die Personen vermehrt ihren Ausbildungstätigkeiten nachgehen (Abb. 5).

Entgegen der Vermutung, dass in Industrie und Baugewerbe eine größere Zahl von Arbeitsplätzen existiert, die sich auf dem Anforderungsniveau von Anlern Tätigkeiten bewegen, aber dennoch lukrative Beschäftigungsbedingungen bereithalten, sind diese beiden Branchen nicht die Spitzenreiter im Berufswechselgeschehen. Vielmehr erweisen sich die einfacheren Dienstleistungsbereiche als in besonderer Weise zugänglich für Berufswechsler. Insbesondere der Bereich „Verkehr, Logistik und Sicherheit“ kann als „Auffangbecken“ für Berufswechsler verstanden werden. Bereits in der Gruppe der unter 40-Jährigen hat jede zweite Person in diesem Bereich den Beruf gewechselt. In der Gruppe der über 40-Jährigen ist der Berufswechsler-Anteil nochmals deutlich höher.

Besonders geringe Berufswechsler-Anteile sind im Bereich Soziales und Erziehung zu beobachten. Hier beträgt der Berufswechsler-Anteil in der Altersgruppe unter 40 Jahren rund neun Prozent, in der Altersgruppe über 40 Jahren rund 17 Prozent.

Ebenfalls auffällig sind die hohen Anteile an Personen in ausbildungsverwandter Tätigkeit in den beiden Wissenschaftsbereichen sowie im Bereich Buchhaltung, Recht und Verwaltung in der Altersgruppe unter 40 Jahren. Zwischen knapp 48 und 51 Prozent betragen hier die Anteile der partiellen Wechsler.

Abbildung 5: Berufswechsel und Branchen



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Neben der Verteilung der Berufswechsler-Variable nach den jeweiligen Branchen erscheint es ebenfalls von Interesse, wie die jeweiligen Ströme – vom Ausbildungsberuf zur gegenwärtigen Tätigkeit – ausfallen. Hierzu dient Tabelle 4 (Seite 24). Dabei werden nur die Personen berücksichtigt, die angegeben haben, den Beruf vollständig gewechselt zu haben. Als Interpretationshilfe dient die Infobox 1.

Auf eine detaillierte Darstellung jeder einzelnen Branche wird an dieser Stelle verzichtet. Nennenswerte Befunde werden in kurzer Form akzentuiert: In jeder Branche ist ein überdurchschnittlicher Anteil an „Selbstrekrutierung“ zu beobachten. Personen, die im jeweiligen Bereich einen Beruf erlernt haben, arbeiten nach einem Berufswechsel immer noch in der entsprechenden Branche, *üben aber eine andere Tätigkeit aus*. Der obige Befund zum Bereich Verkehr, Logistik und Sicherheit scheint sich hier zu verfestigen. Überdurchschnittlich strömen hier berufswechselnde Personen aus den Bereichen „Land- und Tierwirtschaft“, „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“, „Bau und Architektur“ sowie „kaufmännische Dienstleistungen“ hin (inkl. eines hohen Anteils der Selbstrekrutierung). Anders herum scheinen für Personen, die im Bereich Logistik, Verkehr und Sicherheit gelernt haben, andere Branchen unzugänglich zu sein. In allen anderen Branchen sind diese Personen unterrepräsentiert. Zudem:

- Personen aus Naturwissenschaften, Geografie und Information weisen ein breites Strömungs-Spektrum auf.
- Personen im Bereich „kaufmännische Dienstleistung, Handel und Tourismus“ sowie „Recht und Verwaltung“ sind ebenfalls jeweils in vier Branchen überrepräsentiert.

- Die Branchen „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ und „kaufmännische Dienstleistungen, Handel und Tourismus“ scheinen durchlässig füreinander zu sein.
- Der Bereich Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung ist überproportional zugänglich für den Bereich „Bau und Architektur“ und umgekehrt.
- Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaftler sind neben einem hohen Maß an Selbstrekrutierung überproportional in die Bereiche „Naturwissenschaften, Geografie und Information“, „Recht und Verwaltung“ und besonders in den Bereich „kaufmännische Dienstleistung, Handel und Tourismus“ gewechselt.

Infobox 1: Interpretationshilfe zur Tabelle 4

Für die Interpretation der Tabelle 4 sind die zwei Spalten „Durchschnitt“ zentral. Hier ist die Verteilung der Variable „Klassifikation der Berufe 2010“ einerseits für die Erwerbstätigen insgesamt und andererseits für Berufswechsler abgetragen. Das Verhältnis der beiden Durchschnittswerte zeigt, ob Berufswechsler über- oder unterproportional in die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche eingewandert sind. Der durchschnittliche Anteil von Berufswechsler kann zudem als Referenzwert für die differenziertere Analyse der jeweiligen Ströme betrachtet werden. Die Zeilen geben somit Informationen darüber, ob über- oder unterdurchschnittlich viele Berufswechsler aus den unterschiedlichen Ausbildungsbranchen in die Aufnahmebranchen gewechselt sind. Die jeweiligen Spalten geben einen Hinweis darauf, wie sich die Variable „Klassifikation der Berufe 2010“ verteilt, wenn ein Beruf in der jeweiligen Branche erlernt worden ist. Sie geben somit Auskunft, in welchen Aufnahmebranchen Berufswechsler aus den unterschiedlichen Ausbildungsbranchen einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Exemplarisch soll die Logik der Tabelle an einem Beispiel verdeutlicht werden: Von den Personen, die im Bereich Land- und Tierwirtschaft (inkl. Gartenbau) eine Ausbildung gemacht, aber den Beruf vollständig gewechselt haben, arbeiten knapp acht Prozent gegenwärtig im selben Bereich. Im Vergleich zur Spalte „Durchschnitt Wechsler“ wird ersichtlich, dass dieser Anteil überproportional ausfällt. Demnach ist in dieser Branche ein hoher Anteil an „Selbstrekrutierung“ zu erkennen. Der Anteil der Personen, die im Bereich Land- und Tierwirtschaft ausgebildet wurden und gegenwärtig im Bereich Rohstoffgewinnung Produktion und Fertigung erwerbstätig sind, beträgt 21,8 Prozent und liegt damit in etwa auf Niveau des Durchschnittswertes (21,7 %). Überdurchschnittlich häufig sind sie hingegen in die Bereiche „Bau und Architektur“ (8,7 % zu 5,4 %) und vor allem „Verkehr, Logistik und Sicherheit“ (31,5 % zu 22,8 %) gewandert.

Tabelle 4: Ströme der Berufswechsler zwischen Ausbildungsbranche und gegenwärtiger Branche (Anteile in %)

Ausbildungsbranchen												
Branchen nach dem Berufswechsel		Durchschnitt Gesamt	Durchschnitt Wechsler	Land- und Tierwirtschaft, Gartenbau	Rohstoff- gewinnung, Produktion und Fertigung	Bau und Archi- tektur	Naturwissen- schaften, Geografie und Information	Verkehr, Logistik und Sicherheit	Kaufmännische Dienstleistun- gen, Handel und Tourismus	Recht und Verwaltung	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	Wissenschaft (Gesellschaft und Wirtschaft)
	Land- und Tierwirtschaft, Gartenbau	2,6	2,0	7,9	1,8	2,9	-	-	1,7	2,1	1,2	-
	Rohstoffge- winnung, Produktion und Fertigung	23,7	21,7	21,8	34,0	26,8	17,0	18,2	16,5	4,7	13,8	6,9
	Bau und Architektur	6,1	5,4	8,7	7,1	19,6	2,3	4,2	1,1	1,2	-	-
	Naturwissen- schaften, Geografie und Information	4,5	4,3	2,8	4,6	3,4	19,4	5,6	1,8	3,2	2,7	5,4
	Verkehr, Logis- tik und Sicher- heit	12,1	22,8	31,5	26,5	31,8	11,9	43,4	23,7	11,3	16,2	12,4
	Kaufmännische Dienstleistun- gen, Handel und Tourismus	11,2	12,8	8,4	9,3	5,1	15,7	11,2	22,2	19,1	17,5	24,0
	Recht und Verwaltung	18,1	16,9	9,9	9,9	7,0	19,7	8,7	20,3	41,3	15,0	17,4
	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	18,4	9,3	7,7	4,3	2,7	9,4	6,2	9,7	11,3	29,3	6,6
	Wissenschaft (Gesellschaft und Wirtschaft)	3,4	3,9	1,4	2,5	0,8	4,5	1,5	2,9	5,8	3,8	24,8

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Soziale Lage und Migration

Diesen ersten Analysebereich abschließend werden nun Indikatoren der sozialen Lage mit den Berufswechseln verknüpft. Dazu begeben wir uns auf die Haushaltsebene in den Mikrozensus-Daten (Tabelle 5). Auffällig ist dabei, dass Alleinerziehende und Alleinstehende im Vergleich zu Personen in einer Partnerschaft höhere Berufswechsler-Anteile aufweisen. Besonders deutlich wird dies in der Gruppe der unter 40-Jährigen. Hier beträgt der Berufswechsler-Anteil bei Alleinerziehenden zehn Prozent und bei alleinstehenden Personen rund neun Prozent. Der geringste Berufswechsler-Anteil ist bei Ehepaaren zu beobachten. Dabei kann nochmals zwischen Ehepaaren mit und ohne Kindern differenziert werden: Ehepaare ohne Kinder weisen einen Wechsler-Anteil von lediglich drei Prozent auf. Bei Ehepaaren mit Kindern beträgt dieser Anteil rund fünf Prozent.

Tabelle 4: Anteil der Berufswechsel und Haushaltskonstellation (Mikrozensuskonzept) (n=231.842)¹⁴

Lebensform	Unter 40	Über 40	Gesamt
<i>Mit Kindern</i>			
Ehepaare	6,9	2,9	4,9
Nicht eheliche Lebensgemeinschaft	8,3	4,3	6,5
Alleinerziehend	10,0	4,5	7,0
<i>Ohne Kinder</i>			
Ehepaar	6,5	2,4	3,0
Nicht eheliche Lebensgemeinschaft	8,4	3,0	6,5
Alleinstehend	9,4	3,8	6,6

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnungen, gewichtete Daten

Insgesamt fällt auf, dass bei Ehepaaren mit Kindern bzw. Alleinerziehenden der Berufswechsler-Anteil höher ausfällt als bei dem jeweiligen Pendant ohne Kinder. In Tabelle 6 ist der Berufswechsler-Anteil auf das jeweilige Alter des Kindes bezogen. Dabei orientiert sich die Alterseinteilung an den Betreuungsintervallen von Kindern. Insgesamt ist der Berufswechsler-Anteil hinsichtlich des Betreuungsalters des Kindes relativ stabil. Zwischen dem sechsten und vierzehnten Lebensjahr des Kindes sind geringere Berufswechsler-Anteile zu beobachten. Der Anteil schwankt hier um maximal einen Prozentpunkt.

Jedoch sind größere Differenzen unter Berücksichtigung des Alters und des Geschlechts der Eltern zu erkennen. Unter Berücksichtigung des Alters fällt auf, dass die Berufswechsler-Anteile in der Altersgruppe der unter 40-Jährigen mit zunehmendem Alter der Kinder/des Kindes ansteigt. Mit anderen Worten: Ist das jüngste Kind aus dem Grundschulalter heraus, steigen die Berufswechsler-Anteile deutlich an. In der Gruppe der über 40-Jährigen ist bei jüngerem Alter des Kindes ein höherer Wechsel-Anteil zu beobachten als in den höheren Altersgruppen des Kindes.

Tabelle 5: Anteil der Berufswechsel nach Alter des jüngsten Kindes in Prozent (nach Mikrozensuskonzept) (n=79.324)

<i>Alter jüngstes Kind</i>	Männer			Frauen			Gesamt		
	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>	<i>Gesamt</i>	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>	<i>Gesamt</i>	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>	<i>Gesamt</i>
0 bis 2 Jahre	6,6	4,8	6,2	5,3	3,8	5,2	6,1	4,6	5,8
3 bis 5 Jahre	5,5	3,4	4,6	7,4	3,8	6,5	6,5	3,6	5,5
6 bis 9 Jahre	6,1	2,8	3,9	7,4	3,9	5,7	6,9	3,2	4,8
10 bis 14 Jahre	8,7	2,8	4,1	8,5	4,2	5,4	8,6	3,5	4,8
15 bis 18 Jahre	11,6	2,8	5,2	12,0	3,5	5,7	11,8	3,2	5,6

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnungen, gewichtete Daten

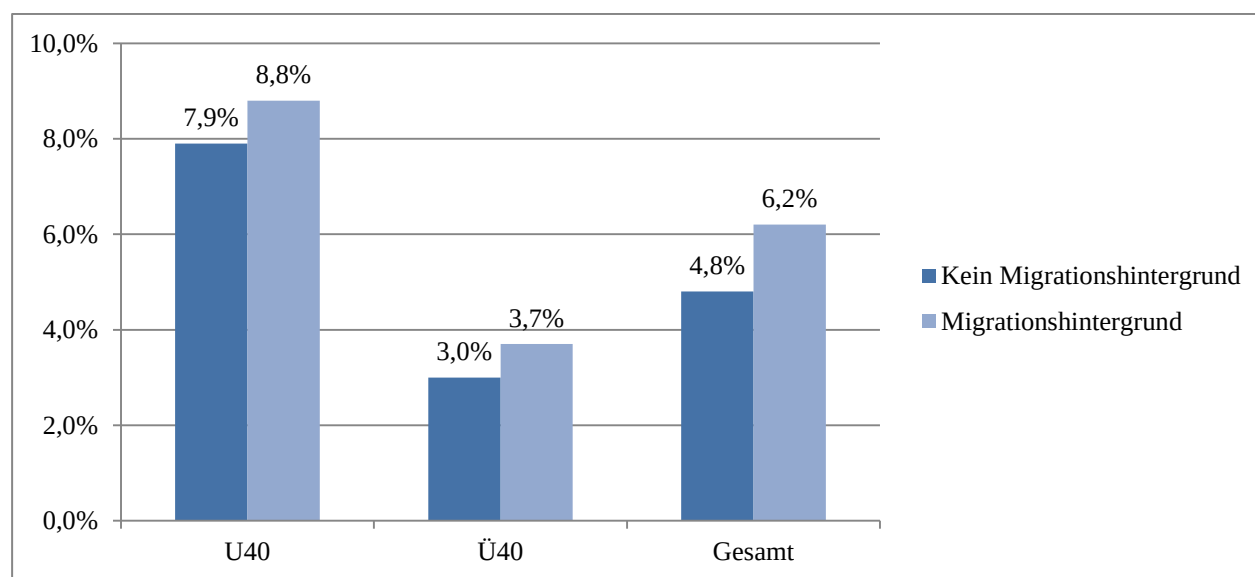
Hinsichtlich dieser Thematik bezieht sich eine Vermutung darauf, dass geschlechtsbedingte Unterschiede hinsichtlich der Wechsler-Anteile vorliegen. Genauer: Die Berufswechsler-Anteile der Männer sind in den ersten Lebensjahren des Kindes am größten, da versucht wird, eine Tätigkeit zu finden, mit der die Familie adäquat versorgt werden kann. Besonders bei den Frauen werden mit zunehmendem Alter des Kindes höhere Berufswechsler-Anteile erwartet, wenn bspw. das Kind aus dem besonders betreuungsintensiven Alter – zwischen 0 und 9 Jahren – heraus

¹⁴ Aufgrund geringer Fallzahlen wurden gleichgeschlechtliche Partnerschaften nicht berücksichtigt.

ist. Dies lässt sich anhand der Analyse nur partiell bestätigen. Zwar sind bei Männern, bei denen das Kind im Alter von 0 bis 2 Jahren ist, höhere Berufswechsler-Anteile als bei den Frauen zu erkennen. Frauen weisen – mit Ausnahme im Kindsalter von 10 bis 14 Jahren – höhere Wechsel-Anteile auf. Jedoch ist eine größere Differenz in den Anteilen im Kindsalter von 3 bis 9 Jahren zu beobachten. Dies lässt sich als Hinweis verstehen, dass Berufswechsel bei Frauen häufig im Zuge des beruflichen Wiedereinstiegs nach familiär motivierten Erwerbspausen bzw. mit Eintritt des Kindes in den Kindergarten erfolgen.

Der letzte deskriptive Gesichtspunkt in diesem Abschnitt bezieht sich auf den Migrationshintergrund. Dieses Thema wird aufgrund der aktuellen politischen Ereignisse an Bedeutung gewinnen. An dieser Stelle zeigt sich zumindest, dass der Berufswechsler-Anteil im vergangenen Jahr bei Personen mit Migrationshintergrund höher ist als bei Personen ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 6: Berufswechsel nach Migrationshintergrund (Mikrozensuskonzept) (n=232.380)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnungen, gewichtete Daten

Überprüfung der Einflüsse im Regressionsmodell

In diesem ersten Abschnitt wurde aufgezeigt, dass das Thema Berufswechsel eine hohe Relevanz besitzt. In Deutschland hat fast jede dritte erwerbstätige Person bereits einmal im Erwerbsleben den Beruf gewechselt. Ebenfalls ist der Anteil der Personen mit rund 40 Prozent als relativ hoch anzusehen, der zumindest einen partiellen Wechsel vollzogen hat. Dabei wurde aufgezeigt, dass der Anteil der Berufswechsel durch verschiedene Faktoren beeinflusst wird. Alle bisher aufgegriffenen Gesichtspunkte fungieren als Differenzierungsmerkmal, die jeweils separat aufgegriffen wurden. Um die Berufswechsel unter Berücksichtigung aller Aspekte innerhalb eines Modells zu kontrollieren, wurden Regressionsanalysen durchgeführt (Tabelle 7).

Infobox 2: Hintergrund und Interpretation von Regressionsergebnissen

Lineare Regression: Hier wird der (immer gleichbleibend) lineare Effekt einer unabhängigen Variable auf die Zielvariable untersucht.

Die Koeffizienten lassen sich entweder in Einheiten (bspw. Einkommen in Euro) oder als Faktoren interpretieren.

Hierarchisch kategoriale Variablen sind in Bezug zu der Referenzkategorie zu verstehen. Anders, als bei dichotomen oder metrischen Variablen (Erhöht sich x um eine Einheit, erhöht sich Y um den Faktor / die Einheit z), erfolgt ein Vergleich zur Referenzkategorie wie folgt (Beispiel Bildung): Im Vergleich zu Personen mit Realschulabschluss erhöht sich Y bzw. die Zielvariable bei Personen mit Hauptschulabschluss um den Faktor z).

Logistische Regression: Hier wird die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Ereignisses in Relation zur Wahrscheinlichkeit des Nicht-Eintretens des Ereignisses untersucht.

Die Koeffizienten sind als Odds-Ratios angegeben. Werte = 1 bedeuten eine Effektstärke von 0. Werte unter 1 bedeuten verringerte Chancen des Eintretens eines Ereignisses, Werte über 1 bedeuten erhöhte Chancen auf das Eintreten eines Ereignisses.

Ähnlich, wie bei der linearen Regression, sind hierarchisch kategoriale Variablen in Bezug zur Referenzkategorie zu setzen.

Tabelle 7: Ergebnis der logistischen Regressionsanalysen – Ausbildungsberuf, ausbildungsverwandte Tätigkeiten und Berufswechsel als abhängige Variable

	Modell 1 Im Ausbildungsberuf	Modell 2 Verwandte Tätigkeit	Modell 3 Berufswechsel
Soziodemografie			
Alter	0.976***	0.998	1.030***
Geschlecht (1 = weiblich)	0.916+	0.927	1.191**
Migration (1 = Migrationshintergrund)	0.918	0.952	1.186*
Qualifikation			
Ohne Abschluss	0.519	1.530	0.887
Schulische Ausbildung	1.172+	1.023	0.818+
Aufstiegsqualifizierung	1.455***	1.337***	0.440***
Hochqualifiziert	1.151*	1.357***	0.566***
Tätigkeitsfeld			
Primäre Dienstleistung	0.717***	1.170+	1.143
Sekundäre Dienstleistung	0.857+	1.459***	0.710***
Branchen			
Land- und Tierwirtschaft inkl. Gartenbau	1.425*	0.929	0.738+
Bau und Architektur	1.484***	0.762**	0.887
Naturwissenschaften und Information	0.888	0.831+	1.487***
Verkehr, Logistik und Sicherheit	0.546***	0.342***	3.858***
Kaufm. Dienstleistung, Handel und Tourismus	0.966	0.778**	1.350**
Recht und Verwaltung	1.205*	0.956	0.884
Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht	2.461***	0.611***	0.578***
Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	0.692*	0.751*	2.064***
N	17840	17840	17840
McKelvey / Zavoina's R ² (in %)	9,1	4,4	17,2

+ $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Referenzkategorie: Qualifikation: Betriebliche Berufsausbildung; Tätigkeitsfeld: Produktionsberufe; Branche: Rohstoffgewinnung und Produktion. Odds Ratios.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Für jede Ausprägung der Berufswechsler-Variable wird ein separates Regressionsmodell gerechnet. In Modell 3 ist das Regressionsergebnis für den Berufswechsel beinhaltet. Die Regression bestätigt die vorangegangenen deskriptiven Ergebnisse: Der Einfluss dieser Indikatoren auf den Berufswechsel ist auf statistisch signifikantem Niveau. Ältere Personen, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund vollziehen häufiger einen Berufswechsel. Die Prädiktoren aus den Bereichen Qualifikation, Tätigkeitsfeld und Branche müssen zunächst in Relation zur Referenzgruppe gesetzt werden. Bei der Qualifikation wechseln Personen mit Aufstiegsqualifizierung sowie hoch qualifizier-

te Personen im Vergleich zu Personen mit betrieblichem Abschluss bzw. Lehre weniger häufig den Beruf. Oder mit anderen Worten: Personen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung bzw. Lehre haben im Vergleich zu Personen mit Aufstiegsfortbildung oder angeschlossenen Studium erhöhte Chancen auf / Risiken für einen Berufswechsel.

Im Vergleich zu Personen in Produktionsberufen haben Personen im sekundären Dienstleistungsbereich verringert Chancen und Personen im primären Dienstleistungsbereich erhöhte Chancen (hier allerdings ohne statistische Signifikanz) auf Berufswechsel. Abschließend ein Blick auf die Branchen: Im Vergleich zur Referenzkategorie „Rohstoffgewinnung und Produktion“ haben verringerte Chancen auf Berufswechsel: Personen in Gesundheit, Soziales, Erziehung. Erhöhte Chancen haben: Personen im Bereich Naturwissenschaften und Information; Verkehr, Logistik und Sicherheit (mit Abstand stärkster Effekt); kaufmännische Dienstleistungen sowie im Bereich Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften.

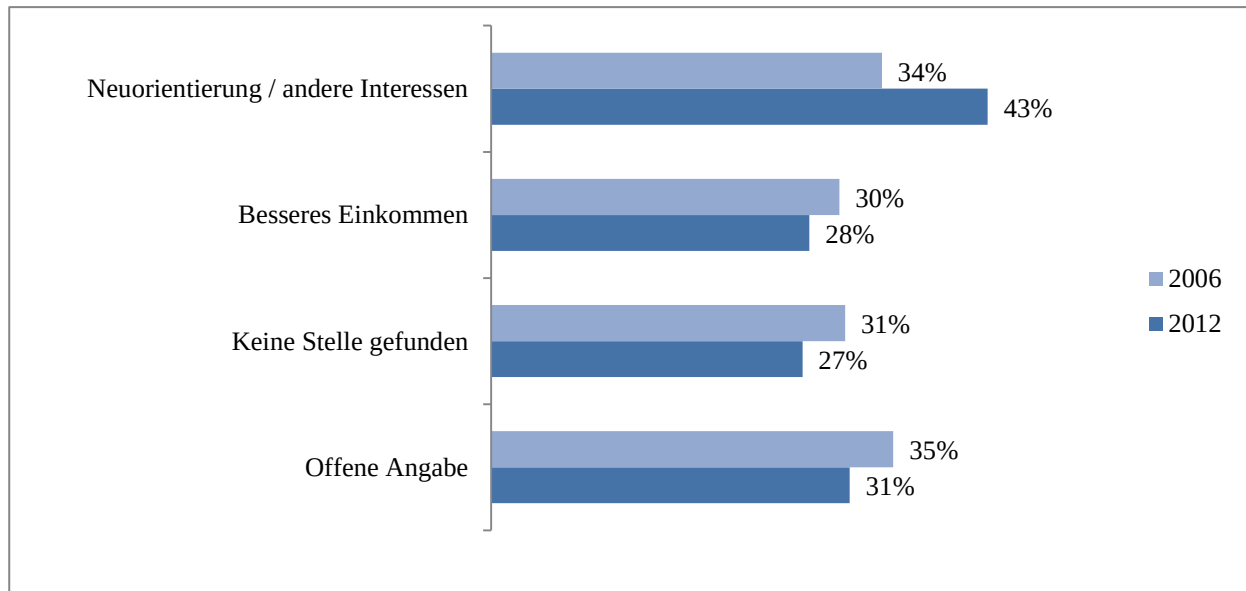
Die anderen beiden Modelle weisen weniger Erklärungskraft als das Berufswechsler-Modell auf. Zur Vollständigkeit werden die zentralen Ergebnisse dieser Modelle kurz skizziert:

In Modell 1 sind besonders starke Effekte bei den Personen mit Aufstiegsqualifizierung zu erkennen. Primäre Dienstleistungsberufe weisen im Vergleich zu den Produktionsberufen eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, zu der Gruppe der Personen im Ausbildungsberuf zu gehören. Personen im Bereich Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht; Recht und Verwaltung; Bau und Architektur sowie Land- und Tierwirtschaft weisen positive Effekte auf. In Modell 2 sind vor allem stärkere Effekte des Qualifikationsniveaus zu erkennen. Hochqualifizierte und Personen mit Aufstiegsfortbildungen weisen erhöhte Chancen auf, auf diese Gruppe zu entfallen, ebenso wie Personen im sekundären Dienstleistungsbereich. Im Bereich Verkehr, Logistik und Sicherheit sind Tätigkeiten in verwandten Berufen weniger verbreitet.

6 Motive für den Berufswechsel

Nachdem dargestellt wurde, wer bzw. welche sozialen Gruppen einen Berufswechsel vollzogen haben, wird in diesem Abschnitt analysiert, welche Motive dem Berufswechsel zugrunde liegen.

Abbildung 7: Motive für Berufswechsel (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Das im Jahr 2012 am häufigsten genannte Wechselmotiv ist die Neuorientierung bzw. andere Interessen der Befragten. Es zeigt sich, dass sich der Anteil der Personen, die Neuorientierung oder andere bzw. geänderte Interessen angegeben haben, im Vergleich zu 2006 deutlich erhöht hat. Hingegen sind die Anteile der Wechselmotive „besseres Einkommen“ sowie „keine Stelle gefunden“ von rund dreißig Prozent zurückgegangen und liegen bei rund 27 bzw. knapp 28 Prozent. Die vierte Kategorie „andere Gründe“ bezieht sich auf eine offene Angabe der Respondenten. Rund 35 Prozent haben hier entsprechende Angaben gemacht. Die standardisierten und die offenen Angaben wurden zu unterschiedlichen Motivtypen zusammengefasst (s. Infobox): erzwungene Wechsel, familiäre Wechsel sowie selbstinitiierte Wechsel (mit den drei Subtypen „mehr Einkommen“, „Neuorientierung“, „sowohl mehr Einkommen als auch Neuorientierung“).

Infobox 3: Methodisches Verfahren bei den alternativen Gründen

Diese in Abbildung 7 dargestellten Häufigkeiten sind zwar geeignet, um einen ersten Eindruck von den Berufswechselmotiven zu erhalten. Durch die Mehrfachnennung werden eindeutige Aussagen erschwert, ob Berufswechsel einen freiwilligen bzw. selbstinitiierten oder unfreiwilligen bzw. erzwungenen Charakter aufweisen. Aus diesem Grund erfolgen zwei methodische Schritte: In einem ersten Schritt erfolgt eine Kategorisierung der offenen Angaben zu den Berufswechsler-Motiven. Mit anderen Worten erfolgt die manuelle Zuordnung der einzelnen Berufswechsler-Motive in ein vorgegebenes Muster. Insgesamt konnten die offenen Angaben neun Kategorien zugeordnet werden (siehe Tabelle 8).¹⁵

In einem zweiten Schritt erfolgt die inhaltliche Verknüpfung der kategorisierten offenen Angaben mit den Angaben aus Abbildung 7. Insgesamt lassen sich diese Gesichtspunkte wiederum in drei Gruppen einteilen: a) selbstinitiierte Berufswechsel (höheres Einkommen, Neuorientierung aus Abbildung 7 sowie subjektive Gründe und freiwilliger Wechsel aus Tabelle 8), b) erzwungene Berufswechsel (keine Stelle gefunden aus Abbildung 7 und gesundheitliche Gründe, unfreiwilliger Wechsel, Altersaspekte, geänderte Anforderungen und strukturbedingte Wechsel aus Tabelle 8) und c) familiäre Wechsel (aus Tabelle 8). Zudem wird die Mehrfachnennung aus Abbildung 7 rechnerisch aufgelöst, sodass eine eindeutige Zuordnung der Respondenten in eine dieser drei Gruppen ermöglicht wird. Zudem bleibt mit der Kategorie „Sonstiges“ eine Gruppe übrig, in der nicht zuordenbare Wechselmotive zusammengefasst sind.¹⁶

Das Ergebnis des Kategorisierungsprozesses unter Auflösung der Mehrfachnennung und die Verknüpfung mit soziodemografischen Merkmalen sind aus Tabelle 9 zu entnehmen.

Tabelle 6: Übersicht und Verteilung der offenen Berufswechselmotive

Wechselmotive	In Prozent
Subjektive Gründe	8,1
Familiäre Gründe	21,8
Gesundheitliche Gründe	10,5
Unfreiwilliger Wechsel	11,5
Altersaspekte	1,9
Anforderung geändert	8,8
Strukturbedingter Wechsel	4,8
Freiwilliger (positiver) Wechsel	8,7
Sonstiges (nicht zuordbar)	23,9
Gesamt	100

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Ein Vergleich der beiden Kohorten 2006 und 2012 verdeutlicht, dass der Anteil an selbstinitiierten Wechseln zugenommen hat. Der Anteil eigenmotivierter Wechsel liegt bei knapp 56 Prozent. Der Anteil erzwungener Wechsel ist im Vergleich zu 2006 zurückgegangen. Dennoch haben knapp ein Drittel aller Berufswechsel einen erzwungenen Charakter. Ebenfalls zurückgegangen ist der Anteil familiärer Wechsel, der bei knapp sechs Prozent liegt.

¹⁵ Subjektive Gründe: Selbstverwirklichung, alter Beruf eine Sackgasse. Familiäre Gründe: Betreuung von Kindern, familienbezogene Aspekte. Gesundheitliche Gründe: Krankheit, Verunfallung, Allergien. Unfreiwilliger Wechsel: Wechsel aufgrund von Kündigungen, Betriebsschließungen oder Rationalisierungsprozessen. Altersaspekte: altersbezogene Gründe. Anforderungen geändert: gestiegene (technische) Anforderungen. Strukturbedingter Wechsel: Wechsel aus vorheriger Arbeitslosigkeit, Wechsel, um überhaupt Arbeit zu haben. Freiwilliger Wechsel: explizite Vorteile im neuen Beruf – bessere Arbeitszeiten, bessere Karrierechancen oder Örtlichkeit der Arbeitsstelle. Sonstiges: nicht eindeutig zuordbare Motive.

¹⁶ Für eine altersbezogene Analyse der kategorisierten Angaben siehe Anhang 9.

Tabelle 9: (kategorisiert) Berufswechsellmotive nach Soziodemografie (Angaben in Prozent)¹⁷

	Selbstinitiierte Wechsler				Erzwungene Wechsellmotive	Familiäre Wechsellmotive	Sonstige Wechsellmotive
	Mehr Einkommen	Neuorientierung	Sowohl als auch ¹⁸	Gesamt			
Gesamt (2006)	13,1	20,5	15,5	49,1	37,5	7,6	5,8
Gesamt (2012)	12,4	30,8	12,4	55,6	31,8	5,8	6,8
Alter							
U40	13,8	31,7	13,0	58,5	29,3	3,8	8,3
Ü40	12,0	30,6	12,2	54,8	32,7	6,4	6,1
Geschlecht							
Männlich	14,8	31,3	14,4	60,5	31,0	1,7	6,9
Weiblich	9,4	30,2	9,9	49,5	32,8	11,0	6,6
Qualifikation							
Kein Abschluss	.	.	.	.	.	.	.
Lehre	13,4	30,2	13,7	57,3	31,0	6,2	5,2
Schulisch	15,1	29,6	11,6	56,3	31,8	5,6	6,3
Aufstiegsqualifizierung	13,2	36,4	7,3	56,9	33,5	2,4	7,0
Hochqualifiziert	7,6	33,1	7,9	48,6	34,7	3,9	12,8
Branche							
Produktion	21,4	23,6	10,1	55,1	36,0	3,2	5,7
Prim. Dienstleistung	10,3	29,5	11,3	51,1	35,0	7,4	6,5
Sek. Dienstleistung	8,9	41,3	17,5	67,7	19,2	4,2	9,0
Branche							
Land- und Tierwirtschaft	.	41,5	.	.	27,0	11,4	.
Rohstoffgewinnung, Produktion	20,4	21,5	12,0	53,9	36,1	2,2	7,9
Bau und Architektur	15,0	38,7	10,8	64,5	29,6	3,4	2,6
Naturwissenschaften und Information	8,2	36,0	24,6	68,8	15,6	6,3	9,3
Verkehr, Logistik und Sicherheit	11,3	26,7	11,1	49,1	40,8	5,2	4,9
Kaufm. Dienstleistung, Handel und Tourismus	8,6	30,6	11,8	51,0	32,5	9,0	7,4
Recht und Verwaltung	11,3	35,7	15,0	62,0	22,2	7,3	8,4
Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht	9,1	42,4	8,4	59,9	25,3	8,1	6,8
Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	5,8	35,7	15,5	57,0	28,9	4,2	10,0

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012; eigene, gewichtete Analyse

¹⁷ Anmerkung: Kategorien mit einer Fallzahl von unter zehn Fällen werden mit einem Punkt gekennzeichnet.¹⁸ In der Spalte „sowohl als auch“ sind diejenigen Fälle abgetragen, die in der Mehrfachnennung zugleich höhere Einkommen und andere Interessen als Wechselmotiv angegeben haben.

Unter Berücksichtigung der Altersgruppen geht hervor, dass selbstinitiierte Berufswechsel zu höheren Anteilen in der Gruppe der unter 40-Jährigen zu beobachten sind. Hingegen entfällt ein größerer Anteil der erzwungenen Berufswechsler auf Erwerbstätige in der Gruppe der über 40-Jährigen. Das Geschlecht ist in diesem Zusammenhang ebenfalls ein Differenzierungsmerkmal: Die Berufswechsel männlicher Erwerbstätiger haben überproportional einen selbstinitiierten Charakter und zielen dabei stärker auf höhere Einkommen („mehr Einkommen“ und „sowohl als auch“). Bei den familiären Wechselmotiven ist der Anteil weiblicher Personen deutlich erhöht. Während weniger als zwei Prozent der Männer angaben, aus familiären Gründen den Beruf gewechselt zu haben, beträgt dieser Anteil bei den Frauen elf Prozent. Bei den erzwungenen Berufswechseln hingegen sind lediglich geringe Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts zu erkennen.

Wie bereits im Verlauf der Analysen verdeutlicht wurde, ist der Anteil der Berufswechsler bei Hochqualifizierten relativ gering, der Anteil von Personen im Ausbildungsberuf hingegen relativ hoch. Es zeigt sich jedoch, dass bei hoch qualifizierten Personen sowie bei Personen mit Aufstiegsqualifizierung erhöhte Anteile an erzwungenen Berufswechseln zu beobachten sind. Der Anteil erzwungener Wechsel ist bei Personen mit abgeschlossener Lehre am geringsten. Entsprechend ist der Anteil an selbstinitiierten Wechseln bei Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung am höchsten. Deutlich unterrepräsentiert sind Hochqualifizierte bei selbstinitiierten Berufswechseln, die zudem seltener durch monetäre Aspekte motiviert sind. Interessant erscheint, dass bei Personen mit abgeschlossener Lehre familiäre Wechsel häufiger vorkommen, während dies für Hochqualifizierte und besonders für Personen mit Aufstiegsqualifizierung (u. a. Meister und Techniker) von untergeordneter Bedeutung ist. Diesen Bereich abschließend, werfen wir einen Blick auf die Differenzierung der Wechselmotive nach Tätigkeitsbereich bzw. Branche. Dabei fällt hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches auf, dass im sekundären Dienstleistungsbereich der Anteil selbstinitiiertem Wechsel deutlich höher ist als bei Personen, die im primären Dienstleistungssektor bzw. in der Produktion tätig sind. Während bei den Sekundären Dienstleistungen Aspekte der Neuorientierung dominieren, spielt das Motiv eines höheren Einkommens in der Produktion eine überproportional große Rolle.

Bei der Betrachtung der Wechselmotive hinsichtlich der Branchen zeigt sich, dass erzwungene Berufswechsel überwiegend bzw. überproportional in den Bereichen Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung sowie im Bereich Verkehr, Logistik und Sicherheit zu beobachten sind. In den übrigen Branchen sind die Anteile erzwungener Wechsel unterrepräsentiert; der geringste Anteil entfällt auf Personen, die im Bereich Naturwissenschaften, Geografie und Information erwerbstätig sind. Familiäre Wechsel sind überdurchschnittlich in den Branchen Land- und Tierwirtschaft inkl. Gartenbau, kaufmännische Dienstleistungen, Handel und Tourismus sowie Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht ausgeprägt. Selbstinitiierte Wechsel sind in allen Bereichen überrepräsentiert, außer in den zwei Bereichen, bei denen erzwungene Wechsel charakteristisch sind. Zusätzlich kommen selbstinitiierte Berufswechsel weniger häufig im Bereich kaufmännische Dienstleistung, Handel und Tourismus vor.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass der überwiegende Teil der Berufswechsel selbstinitiiert ist und sich dieser Anteil im Zeitverlauf erhöht hat. Dennoch ist knapp ein Drittel der Berufswechsel erzwungen. Dabei sind ältere und weibliche Personen – wenn auch nur marginal – häufiger betroffen als das jeweilige Pendant. Besonders auffällig ist, dass sich erzwungene Wechsel auf – grob gesehen – drei Branchen beziehen: a) Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung, b) Verkehr, Logistik und Sicherheit und c) kaufmännische Dienstleistungen, Handel und Tourismus, wobei bei der letztgenannten Branche der Anteil erzwungener Wechsel nur knapp überrepräsentiert und der Anteil selbstinitiiertem Wechsel hingegen deutlich unterrepräsentiert ist.

7 Folgen des Berufswechsels

In diesem Abschnitt befassen wir uns mit den Folgen von Berufswechseln bzw. werden verschiedene Lebens- bzw. Arbeitsbereiche von Personen beleuchtet, die einen vollständigen Berufswechsel vollzogen haben. Dazu bedienen wir uns zweier Analyseperspektiven. Auf der einen Seite stehen objektiv messbare Indikatoren im Fokus: Sind Personen während der Kernarbeitszeiten (7 bis 19 Uhr) beschäftigt? Und haben die Erwerbstätigen – als Indikator für beruflichen Aufstieg – in ihrer Position Führungsverantwortung? Neben diesen beiden objektiv zu bewertenden Gesichtspunkten wird ebenfalls das Einkommen berücksichtigt.¹⁹ Auf der anderen Seite werden subjektiv wahrgenommene Indikatoren berücksichtigt. Hierbei orientieren wir uns an folgenden Fragen: Sind die Erwerbstätigen in ihrem Wunschberuf tätig? Wie gelingt den Personen die Vereinbarung von Familie und Beruf? Wie nehmen die Befragten ihre Gesundheit und arbeitsbezogene Zufriedenheit wahr? Die hier beschriebenen objektiven und subjektiven Indikatoren werden auf die drei Gruppen „Personen im Ausbildungsberuf“, „Personen in ausbildungsverwandter Tätigkeit“ sowie auf die Berufswechsler bezogen. Bei den Berufswechslern differenzieren wir dabei wieder zwischen den Berufswechselmotiven „selbstinitiiert“ („mehr Einkommen“, „Neuorientierung“, „sowohl mehr Einkommen als auch Neuorientierung“), „erzwungen“ sowie „familiär“.

Objektive Indikatoren

Bezüglich der *Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr* ist zunächst festzuhalten, dass dies kein eindeutiger Indikator dafür ist, ob eine Erwerbstätigkeit positiv oder negativ zu bewerten ist. Arbeitszeitlegen jenseits dieses Korridors können durchaus auch den subjektiven Präferenzen von Erwerbstätigen entgegenkommen. Gleichwohl lässt sich eine erste Tendenz hinsichtlich beeinträchtigender Arbeitsbelastungen (bspw. durch Wechselschichten) erkennen. Aus Tabelle 10 geht hervor, dass Berufswechsler insgesamt weniger häufig innerhalb der Normalarbeitszeitlege tätig sind. Lediglich ca. 66 Prozent der erzwungenen Berufswechsler arbeiten zwischen 7 und 19 Uhr. Ähnliches gilt für diejenigen Berufswechsler, die aus monetären Gründen selbstinitiiert den Beruf gewechselt haben. Demgegenüber erreichen die familiär motivierten Wechsler (77 %) und diejenigen, die aufgrund einer Neuorientierung (79,7 % bzw. 76,2 %) den Beruf gewechselt haben, Werte, wie sie für die Personengruppen zu erkennen sind, die den Beruf nicht oder nicht vollständig gewechselt haben (81,2 % bzw. 82,2 %).

Tabelle 10: Objektive Folgen des Berufswechsels (in %) – Arbeitszeiten und Führungsverantwortung

	Berufswechsler						Nicht-Wechsler	
	Selbstinitiierte Wechsel			Erzwungene Wechsel	Familiäre Wechsel	Gesamt	Verwandte Tätigkeit	Im Ausbildungsberuf
	Mehr Einkommen	Neuorientierung	Sowohl als auch					
Objektive Folgen								
<i>Arbeiten zwischen 7-19 Uhr</i>								
Ja	64,7	79,7	76,2	65,8	77,1	73,0	82,2	81,2
Nein	35,3	20,3	23,8	34,2	22,9	27,0	17,9	18,8
<i>Führungsverantwortung vorhanden?</i>								
Ja	32,4	29,7	35,0	21,7	26,0	28,9	34,6	37,9
Nein	67,7	70,3	65,0	78,3	74,0	71,2	65,5	62,2

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Hinsichtlich der *Führungsverantwortung* ist zu erkennen, dass Berufswechsler insgesamt Anteile erreichen (28,9 %), die deutlich unter denen der Nicht-Wechsler (37,9 % bzw. 34,6 %) liegen. Während diejenigen Wechsler, die auf ein höheres Einkommen (32,4 %) oder sowohl auf ein höheres Einkommen als auch eine Neuorientierung zielten (35 %) noch an die Nicht-Wechsler heranreichen, haben die erzwungenen (21,7 %) und familiär begründeten Wechsler (26 %) deutlich geringere Anteilswerte bei der Führungsverantwortung.

Wenn der jeweilige *Bruttostundenlohn* (Mittelwert und Median) auf die entsprechenden Gruppen bezogen wird (Tabelle 11), zeigt sich, dass die Nicht-Wechsler im Vergleich zu den Berufswechslern einen deutlich höheren Bruttostundenlohn aufweisen. Der Bruttostundenlohn von selbstinitiierten Wechslern ist im Vergleich zu erzwungenen

¹⁹ Dabei liegt uns in den Daten die Angabe der Befragten über das monatliche Bruttoeinkommen vor. Um den Aspekt der Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen, bilden wir aus dem monatlichen Bruttoeinkommen und der Anzahl vertraglich festgelegter Stunden den Bruttostundenlohn der Respondenten.

Wechslern und familiären Wechslern höher, welche sowohl im Mittelwert als auch im Median die deutlich geringsten Stundenlöhne aufweisen. Jedoch liegen die Einkommen der Personengruppen, die den Beruf aus monetären Gründen gewechselt haben, im Median über denen der Nichtwechsler. War der Wechsel sowohl durch ein höheres Einkommen als auch Neuorientierung motiviert, liegen Median und Mittelwert höher als bei den Nicht-Wechslern.

Eine Differenzierung des Bruttostundenlohns nach Altersgruppen (unter bzw. über 40 Jahre) verdeutlicht, dass ältere Personen – erwartungsgemäß – einen höheren Stundenlohn aufweisen. Interessant erscheint jedoch, dass die Differenz zwischen Personen unter 40 Jahren und über 40 Jahren bei den Berufswechslern deutlich geringer ausfällt als bei den Nicht-Wechslern. Bei den familiären Wechslern ist im Median sogar gar kein Unterschied zwischen den beiden Altersgruppen auszumachen.

Eine gegenläufige Tendenz ist unter Berücksichtigung des Geschlechts zu beobachten. Zunächst bestätigt sich abermals, dass weibliche Erwerbstätige einen geringeren Bruttostundenlohn als Männer aufweisen. Bei den Nicht-Wechslern ist die Differenz des Bruttostundenlohns geringer als bei den Berufswechslern. Besonders deutlich wird dies bei den familiär motivierten Wechslern. Während der Bruttostundenlohn bei Männern dieser Gruppe im Median auf einem relativ hohen Niveau liegt, beträgt die Differenz zum Medianwert der weiblichen familiären Berufswechsler rund sechs Euro. Demnach lässt sich hinsichtlich des Geschlechts und Berufswechsel konstatieren, dass sich der Effekt der monetären Benachteiligung von Frauen bei Berufswechseln verstärkt. Demgegenüber scheinen bei den Männern offensichtlich monetäre Ziele durch einen Berufswechsel realisierbar zu sein, da die entsprechenden Stundenlöhne bei den Personengruppen mit den Motiven „Mehr Einkommen“ bzw. „Sowohl mehr Einkommen als auch Neuorientierung“ in der Nähe oder sogar über denjenigen der Nicht-Wechsler liegen.

Werden die Bruttostundenlöhne nach Qualifikationsniveau und Motiven differenziert, lässt sich generell eine positive Korrelation beobachten: Eine höhere Qualifikation führt zu einem höheren Stundenlohn. Auch die negativen Effekte von Berufswechseln scheinen weitgehend unabhängig von der Qualifikation – wenngleich auf unterschiedlichen Niveaus. Die Systematik der größten Einkommensabschläge bei familiären und erzwungenen Wechseln, mittleren Abschlägen bei reiner Neuorientierung und geringen Abschlägen oder sogar Zuschlägen bei monetären Motiven bleibt erhalten. Allerdings sind die Bruttostundenlöhne bei erzwungenen Wechseln in den Segmenten schulisch ausgebildeter und hoch qualifizierter Personen besonders gering. Zudem scheint ein Berufswechsel zur reinen Neuorientierung bei Meistern und Technikern (Aufstiegsqualifizierung) finanziell negative Folgen zu haben. Demgegenüber erweist sich ein Berufswechsel für Hochqualifizierte als lukrativ, wenn damit sowohl eine Neuorientierung als auch ein höheres Einkommen erzielt werden sollen: Sie beziehen sowohl im Mittelwert als auch im Median die höchsten Einkommen im Vergleich zu allen anderen Gruppen (inkl. der Nicht-Wechsler).

Werden Berufswechsel in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern betrachtet, zeigt sich, dass die negativen monetären Folgen erzwungener oder familiärer Wechsel in den beiden Dienstleistungsbereichen besonders drastisch ausfallen. In den produktionsbezogenen Tätigkeiten lassen sich hingegen offensichtlich gut Motive realisieren, die darauf zielen, ein höheres Einkommen zu erzielen. Ähnliches gilt für die sekundären Dienstleistungen, wenn Neuorientierung und der Wunsch nach einem höheren Einkommen zusammenfließen.

Tabelle 11: Bruttostundenlohn nach Wechselmotiven – Median- und Mittelwerte in Euro

	Berufswechsler						Nicht-Wechsler	
	Selbstinitiierte Wechsel			Erzwungene Wechsel	Familiäre Wechsel	Gesamt	Verwandte Tätigkeit	Im Ausbildungsberuf
	Mehr Einkommen	Neuorientierung	Sowohl als auch					
Gesamt	18,0 (16,5)	16,6 (13,3)	21,2 (16,5)	13,2 (10,8)	11,4 (9,2)	16,6 (13,4)	19,2 (16,6)	18,6 (15,8)
Alter								
U40	17,2 (16,2)	15,6 (11,8)	24,6 (15,2)	12,5 (9,2)	9,8 (9,2)	15,9 (12,3)	17,0 (15,0)	16,6 (14,2)
Ü40	18,4 (17,0)	17,0 (14,4)	19,9 (16,9)	13,4 (11,5)	11,7 (9,2)	16,9 (13,8)	20,8 (17,8)	20,4 (17,5)
Geschlecht								
Männlich	19,1 (17,2)	18,9 (14,6)	23,9 (18,7)	14,7 (12,6)	15,4 (15,4)	19,4 (15,0)	20,7 (17,9)	19,5 (16,9)
Weiblich	15,7 (14,4)	13,7 (11,5)	16,1 (15,0)	11,1 (9,2)	10,7 (9,2)	13,0 (11,2)	17,4 (15,0)	17,4 (14,6)
Qualifikation								
Ohne Abschluss	n.o.	.	.	.	.	.	.	.
Lehre/Betrieblich	17,2 (16,5)	15,4 (12,07)	20,6 (16,2)	12,8 (10,7)	10,7 (9,2)	15,2 (12,8)	16,2 (14,6)	15,3 (13,9)
Schulische Ausbildung	14,3 (15,2)	13,4 (11,5)	22,2 (16,0)	9,8 (8,7)	9,6 (9,8)	13,2 (11,5)	14,7 (13,9)	15,8 (13,6)
Aufstiegsqualifizierung	18,7 (19,3)	15,6 (14,4)	23,2 (20,6)	15,0 (14,4)	11,1 (12,2)	17,3 (16,0)	20,4 (18,7)	20,8 (18,7)
Hoch qualifiziert	26,3 (22,5)	26,7 (21,3)	30,7 (27,7)	16,3 (12,7)	18,0 (14,9)	25,5 (18,3)	25,9 (22,8)	26,1 (23,1)
Tätigkeitsfeld								
Produktionsbezogen	17,9 (17,2)	14,0 (12,1)	17,2 (16,2)	13,1 (12,3)	12,1 (10,6)	15,4 (13,8)	16,3 (15,0)	16,1 (15,0)
Prim. Dienstleistung	16,7 (15,4)	15,7 (12,6)	15,9 (15,0)	12,7 (9,9)	10,9 (9,2)	14,3 (12,0)	17,2 (15,0)	16,7 (14,4)
Sek. Dienstleistung	23,3 (21,0)	19,9 (18,8)	35,6 (24,0)	16,1 (13,3)	14,4 (9,2)	25,2 (18,9)	22,8 (20,2)	21,5 (18,0)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Wie aus den bisherigen Befunden hervorgegangen ist, lassen sich branchenspezifische Disparitäten erkennen. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass sich dies auch aufzeigen lässt, wenn der Bruttostundenlohn und die jeweiligen Wechselmotive zusätzlich nach Branchen bzw. Berufsklassifikationen unterschieden werden (Tabelle 12)²⁰. Es wird deutlich, dass – soweit statistisch valide erkennbar – familiäre Wechsel in den Bereichen „Rohstoffgewinnung und Produktion“, „Verkehr, Logistik und Sicherheit“, „Recht und Verwaltung“ sowie „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“ besonders negative Folgen haben und die Einkommen weniger als zwei Drittel der Referenzgruppe der Personen im Ausbildungsberuf betragen. Erzwungene Wechsel führen in den Branchen „Naturwissenschaften, Geografie und Information“, „Verkehr, Logistik und Sicherheit“, „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“ sowie in den „Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften“ zu weniger als zwei Drittel des Referenzgelts (im Ausbildungsberuf). Das Motiv eines höheren Einkommens lässt sich demgegenüber gut in den Bereichen „Kaufmännische Dienstleistungen, Handel und Tourismus“, „Recht und Verwaltung“, „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“, sowie „Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften“ realisieren. Gepaart mit einer Neuorientierung scheint das Ziel eines höheren Einkommens insbesondere in den Bereichen „Rohstoffgewinnung und Produktion“, „Naturwissenschaften, Geografie und Information“, „Kaufmännische Dienstleistungen, Handel und Tourismus“ sowie „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“ erreichbar. Dabei ist auffällig, dass in einigen Branchen unter einem monetären Gesichtspunkt zugleich Risiken bei erzwungenen und familiären als auch Chancen bei selbstinitiierten Wechseln erkennbar sind.

Mit Blick auf die objektiven Kriterien – Arbeitszeiten, Führungsverantwortung und Einkommen – hinsichtlich der Folgen von Berufswechseln lässt sich damit insgesamt festhalten, dass sich erzwungene und rein monetär motivierte Wechsel negativ auf die Arbeitszeitlege auswirken. Familiär bedingte, erzwungene und solche Wechsel, die vor allem auf eine Neuorientierung zielten, führen dazu, dass diese Personen seltener Positionen in Führungsverantwortung haben. Hinsichtlich des Einkommens zeigen sich negative Folgen von Berufswechseln, monetär motivierte Berufswechsel führen allerdings auch zu tatsächlich höheren Bruttostundenlöhnen. Diese Einkommenseffekte variieren jedoch deutlich nach Geschlecht, Alter, Qualifikation und Branche.

²⁰ In Tabelle 12 werden Ergebnisse, die auf geringen Fallzahlen basieren, mit einem Punkt gekennzeichnet.

Tabelle 12: Branchenspezifischer von Berufswechslern (inkl. Wechselmotive) und Nicht-Wechslern (Angaben in Euro)

	Berufswechsler					Nicht-Wechsler		
	Selbstinitiiert			Erzwungen	Familiär	Gesamt	Verwandte Tätigkeit	Im Ausbildungsberuf
	Höheres Einkommen	Neuorientierung	Sowohl als auch					
Land- und Tierwirtschaft inkl. Gartenbau								
Mittelwert	.	14,3	.	9,3	.	13,03	14,35	15,41
Median	.	14,4	.	9,0	.	12,49	14,20	12,43
Rohstoffgewinnung, Produktion								
Mittelwert	17,6	16,1	20,3	13,6	10,8	16,46	18,82	18,04
Median	17,2	13,5	18,2	12,6	10,2	14,42	17,14	16,15
Bau und Architektur								
Mittelwert	14,2	14,4	19,6	13,2	14,5	18,11	17,93	18,18
Median	12,7	11,5	16,2	12,7	15,4	12,51	16,48	15,69
Naturwissenschaften, Geografie und Information								
Mittelwert	21,9	24,5	27,3	16,4	.	31,99	24,03	21,89
Median	23,1	21,6	24,0	12,1	.	21,54	21,54	21,30
Verkehr, Logistik und Sicherheit								
Mittelwert	16,4	14,3	14,8	12,3	9,5	13,79	15,15	16,96
Median	14,8	11,5	14,1	9,8	9,2	11,54	13,27	14,83
Kaufm. Dienstleistung, Handel und Tourismus								
Mittelwert	15,8	12,7	18,5	11,3	9,9	12,63	16,06	14,19
Median	14,9	10,3	15,1	9,2	9,2	10,38	13,27	12,47
Recht und Verwaltung								
Mittelwert	22,6	19,1	19,9	17,2	14,3	19,10	20,22	19,79
Median	21,8	16,2	18,2	15,2	11,0	16,15	17,75	17,31
Gesundheit, Soziales, Erziehung, Unterricht								
Mittelwert	20,9	13,3	66,0 ²¹	12,1	12,1	17,82	20,31	19,18
Median	18,6	11,5	23,1	10,4	9,2	12,15	17,14	15,98
Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften								
Mittelwert	26,3	35,4	22,4	11,9	.	22,55	23,03	24,84
Median	31,7	21,3	16,7	8,1	.	15,38	18,46	20,88

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

²¹ Im Datensatz liegen insgesamt 23 Fälle für diese Wechsler-Gruppe vor, für die ein Einkommen ermittelt werden konnte. Entsprechend fallen extreme Ausreißer stärker ins Gewicht.

Subjektive Indikatoren

Als subjektive Indikatoren für die Folgen von Berufswechseln können die Fragen gewertet werden, ob die Personen sich in ihrem Wunschberuf befinden, wie es ihnen gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren, wie sie ihren Gesundheitszustand bewerten und ob sie generell mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind (Tabelle 13).

Mit Blick auf die Frage, ob die Befragten im *Wunschberuf* tätig sind, zeigt sich ein eindeutiges Bild. Der Anteil der Personen, der im Wunschberuf tätig ist, ist bei den Personen am höchsten, die sich weiterhin in ihrem Ursprungs- bzw. Ausbildungsberuf befinden (89,4 %). Etwas geringer fällt der Anteil der Personen im Wunschberuf aus, die einer ausbildungsverwandten Tätigkeit nachgehen (83,5 %). Nimmt man alle Berufswechsler zusammen, so wird deutlich, dass mit 65 Prozent deutlich weniger Personen im Wunschberuf erwerbstätig sind. Die zusätzliche Differenzierung unter Berücksichtigung der Wechselmotive zeigt, dass deutlich weniger als 50 Prozent der familiären oder erzwungenen Wechsler ihre jetzige Tätigkeit als Wunschberuf verstehen. Ist der Wechsel selbstinitiiert, liegt der Anteil bei denjenigen mit dem Motiv „mehr Einkommen“ bei 67 Prozent; diente der Berufswechsel auch zur Neuorientierung, lassen sich höhere Anteilswerte erkennen.

Tabelle 13: Subjektive Indikatoren und Wechselmotive – Wunschberuf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit und Zufriedenheit, subjektive Folgen (in %)

	Berufswechsler						Nicht-Wechsler	
	Selbstinitiierte Wechsel			Erzwungene Wechsel	Familiäre Wechsel	Gesamt	Verwandte Tätigkeit	Im Ausbildungsberuf
	Mehr Einkommen	Neuorientierung	Sowohl als auch					
<i>Im Wunschberuf erwerbstätig?</i>								
Ja	66,7	78,8	82,2	42,5	45,7	64,7	83,5	89,4
Nein	33,3	21,2	17,9	57,5	54,4	35,3	16,5	10,6
<i>Wie gelingt Vereinbarkeit von Familie und Beruf?</i>								
Häufig	55,7	63,1	56,9	54,7	71,4	58,5	57,5	58,9
Manchmal	32,9	28,7	35,6	34,5	24,9	32,0	36,4	35,9
Nie	11,4	8,2	7,5	10,8	3,7	9,5	6,1	5,3
<i>Wie ist der Gesundheitszustand?</i>								
Gut	82,4	85,8	87,0	74,7	81,9	82,3	87,5	90,2
Schlecht	17,6	14,2	13,0	25,3	18,1	17,8	12,5	9,8
<i>Wie ist die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt?</i>								
Zufrieden	91,4	92,4	95,1	80,9	91,5	88,8	93,4	95,9
Unzufrieden	8,6	7,6	4,9	19,1	8,5	11,2	6,6	4,1

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Bei der Frage nach der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* wird deutlich, dass Berufswechsler in dieser Dimension kaum benachteiligt sind. Die Anteile der Berufswechsler (Gesamt) und der Nicht-Wechsler, denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, ist in etwa auf einem Niveau bzw. fallen die Unterschiede sehr gering aus. Im Gegenteil weisen familiäre Wechsler den größten Anteil an Personen auf, denen die Vereinbarung von Familie und Beruf gelingt. Ebenfalls ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil bei den Wechsler zu beobachten, die damit auf eine Neuorientierung zielen.

Der eigene *Gesundheitszustand* wird von Berufswechslern als etwas weniger gut eingeschätzt (gut = 82,3 %) als von den Nicht-Wechslern (gut = 90,2 % bzw. 87,5 %). Die deutlichsten negativen Abweichungen sind bei den erzwungenen (74,7 %), den familiären (81,9 %) und den Wechsler zu erkennen, die damit vor allem ein höheres Einkommen erreichen wollten (82,4 %).

Ein vergleichbares Bild bietet sich erneut mit Blick auf die Frage, ob die Personen *mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden* sind. Hier fällt zum einen die klare Differenz bei erzwungenen Wechseln (80,9 % zufrieden) zu den Nicht-Wechslern (95,9 % bzw. 93,4 %) auf, zum anderen aber die hohen Werte bei der Gruppe, die auf ein höheres Einkommen und zugleich eine Neuorientierung (95,1 %) zielten.

Wird die Zufriedenheit nochmals nach Branchen unterschieden (Tabelle 14)²², lässt sich beobachten, dass bei den erzwungenen Wechslern die geringsten Zufriedenheitswerte in den Bereichen „Gesellschaft- und Wirtschaftswissenschaften“, „Verkehr, Logistik und Sicherheit“, „Rohstoffgewinnung und Produktion“, „Kaufmännische Dienstleistungen, Handel und Tourismus“ sowie „Naturwissenschaften, Geografie und Information“ zu erkennen sind. Bei den selbstinitiierten Wechslern haben diejenigen Gruppen den geringsten Grad der Zufriedenheit, die mit rein monetären Zielen in die Bereiche „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“, „Verkehr, Logistik und Sicherheit“ sowie „Naturwissenschaften, Geografie und Information“ gewechselt sind. Den geringsten Zufriedenheitswert weisen die Wechsler im Bereich „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“ auf, die die Wünsche nach Neuorientierung und einem höheren Einkommen in ihre Berufswechsellmotive haben einfließen lassen. Hinsichtlich des Zusammenhangs von Zufriedenheit und Bruttostundenlohn wird dabei deutlich, dass hier offensichtlich die Risiken für die erzwungenen Wechsler kumulieren: In den Branchen mit den geringsten Zufriedenheitswerten sind auch die größten Einkommensabschläge zu erkennen. Dieser systematische Zusammenhang lässt sich bei den familiären Wechslen nicht erkennen, bei den selbstinitiierten Wechslern kehrt er sich teilweise um: Trotz tatsächlich höherer Einkommen sind die Zufriedenheitswerte hier teilweise geringer; besonders stark ist dies im Bereich „Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht“ ausgeprägt.

Hinsichtlich der subjektiven Kriterien – Wunschberuf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit und Zufriedenheit – ist damit zunächst festzuhalten, dass Berufswechsler insgesamt in allen subjektiven Dimensionen benachteiligt sind. Ein differenziertes Bild zeichnet sich unter Berücksichtigung der Motive ab: Erzwungene Wechsler weisen in allen Dimensionen die größte Benachteiligung auf. Weniger stark, aber immer noch benachteiligt, sind familiäre Wechsler – mit Ausnahme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Wechselgewinner“ sind Personen, die angegeben haben, sowohl aufgrund des Einkommens als auch aufgrund von Neuorientierung den Beruf gewechselt zu haben.

²² In Tabelle 14 werden Ergebnisse, die auf geringen Fallzahlen basieren, mit einem Punkt gekennzeichnet.

Tabelle 14: Branchenspezifische Zufriedenheit nach Berufswechslern und Nicht-Wechslern – Arbeitsbezogene Zufriedenheit (zufrieden/sehr zufrieden in %)

	Berufswechsler					Nicht-Wechsler		
	Selbstinitiiert			Erzwungen	Familiär	Gesamt	Verwandte Tätigkeit	Im Ausbildungsberuf
	Höheres Einkommen	Neuorientierung	Sowohl als auch					
Land- und Tierwirtschaft inkl. Gartenbau	.	.	.	.	.	96,0	94,4	93,0
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	92,5	93,1	95,6	79,3	.	87,4	92,9	95,2
Bau und Architektur	92,4	97,9	100,0	97,1	.	95,2	90,0	97,3
Naturwissenschaften, Geografie und Information	88,6	95,3	94,7	82,2	100,0	93,1	96,5	96,4
Verkehr, Logistik und Sicherheit	85,0	90,0	93,6	74,5	97,1	84,9	91,8	96,6
Kaufm. Dienstleistung, Handel und Tourismus	.	93,2	96,5	81,2	87,0	88,8	94,0	96,7
Recht und Verwaltung	.	91,9	95,7	90,0	.	91,8	94,7	96,3
Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht	83,6	93,7	82,9	89,2	88,3	90,4	92,5	95,6
Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	.	90,8	100	69,1	.	87,1	95,4	97,0

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Zusammenhangsanalyse der subjektiven und objektiven Folgen

Um die bisher dargestellten deskriptiven Befunde auf statistische Signifikanz zu prüfen, können die jeweiligen subjektiven und objektiven Folgen eines Berufswechsels in einen Regressionsansatz übertragen werden. Dabei werden die jeweiligen subjektiven und objektiven Folgen auf den Einfluss weiterer Drittvariablen (Geschlecht, Alter, Qualifikation und Branche) untersucht. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind aus den Tabellen 15 und 16 zu entnehmen.²³

Unter Kontrolle der Drittvariablen wird deutlich, dass Berufswechsel häufig einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit den berücksichtigten Items aufweisen. Die Regressionsanalysen bestätigen somit die deskriptiven Befunde.

Erzwungene Wechsel haben in allen Dimensionen die größten Benachteiligungen. Als ebenfalls negativ sind die Folgen von familiären Wechseln zu verstehen – mit Ausnahme der (insgesamt besten) Chancen, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Wenngleich auf höherem Niveau gilt Ähnliches für die Gruppe der Wechsler, die von einem höheren Einkommen motiviert waren. Immerhin haben diese auch tatsächlich – wenngleich nicht statistisch signifikant – ein Einkommen, das über dem derer liegt, die weiterhin in ihrem Ausbildungsberuf tätig sind. Wechsler mit dem Motiv der Neuorientierung weisen positive Zusammenhänge im Feld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und – mit Abstrichen – der Gesundheit auf, bewegen sich aber ansonsten mit Blick auf die weiteren subjektiven und objektiven Faktoren im Mittelfeld. Bei der Gruppe derjenigen, die sowohl auf ein höheres Einkommen als auch Neuorientierung zielten, sind relativ wenig statistisch signifikante Ergebnisse zu erkennen. Sie hat im Vergleich zu denjenigen, die sich weiterhin im Ausbildungsberuf befinden, die geringsten Abschlüsse hinsichtlich des Wunschberufs zu verzeichnen und es bestätigt sich erneut, dass sie über die insgesamt höchsten Einkommen verfügen.

²³ Zur Interpretation der linearen und logistischen Regressionsergebnisse siehe Infobox 2.

Tabelle 15: Ergebnis der logistischen Regressionsanalysen der subjektiven und objektiven Folgen von Berufswechseln

	Subjektive Folgen				Objektive Folgen	
	Wunschberuf	Familie und Beruf (gelingt häufig)	Gesundheit	Zufriedenheit	Kernarbeitszeit	Führungsverantwortung
Wechselmotive						
Verwandte Tätigkeit	0.609***	0.903*	0.779***	0.577***	1.038	0.836***
Mehr Einkommen	0.292***	0.852	0.621**	0.458**	0.578***	0.818
Neuorientierung	0.509***	1.207*	0.800 ⁺	0.533***	1.023	0.714***
Sowohl als auch	0.699*	0.918	0.863	0.839	0.999	0.928
Erzwungene Wechsel	0.102***	0.854 ⁺	0.404***	0.188***	0.566***	0.471***
Familiäre Wechsel	0.160***	1.484*	0.693 ⁺	0.419**	0.905	0.779
Soziodemografie						
Alter	1.009**	1.001	0.960***	1.011**	1.003	1.010***
Geschlecht (1=Weiblich)	0.938	1.211***	0.648***	1.073	1.505***	0.509***
Qualifikation						
Kein Abschluss	0.419 ⁺	0.283**	0.748	0.411	0.560	2.381 ⁺
Schulischer Berufsabschluss	0.875	0.930	0.892	1.104	1.255*	1.160
Aufstiegsqualifizierung	1.230*	0.954	1.091	0.810	1.565***	1.850***
Hoch qualifiziert	1.456***	1.005	1.603***	1.150	2.745***	1.414***
Branchen						
Land- und Tierwirtschaft inkl. Gartenbau	1.312	0.719*	0.893	1.143	2.663***	1.197
Bau und Architektur	1.270 ⁺	0.806*	0.934	1.234	5.286***	1.412***
Naturwissenschaften und Information	1.237	1.123	1.256	1.529 ⁺	1.470**	0.729*
Verkehr, Logistik und Sicherheit	0.751**	0.732***	0.921	0.753 ⁺	0.924	1.057
Kaufm. Dienstleistung, Handel und Tourismus	0.950	0.892	1.498***	1.175	1.257*	1.810***
Recht und Verwaltung	1.114	1.314***	1.574***	1.286 ⁺	5.051***	1.296***
Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht	1.645***	0.731***	1.197 ⁺	0.875	0.956	1.311***
Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	1.157	0.808 ⁺	1.628*	1.004	1.134	1.061
N	16160	16427	16472	16490	16464	16476
McKelvey / Zavoina's Pseudo R ²	14,7	2,0	10,8	7,3	20,2	6,4

⁺ $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Referenzkategorie: Wechsel-Variable: Im Ausbildungsberuf; Qualifikation: Lehre / Betriebliche Ausbildung; KldB2010: Produktion und Fertigung. Odds Ratios.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene, gewichtete Analyse

Tabelle 16: Ergebnis der Regressionsanalyse – Bruttostundenlohn als abhängige Variable

	Bruttostundenlohn
Wechselmotive	
Verwandte Tätigkeit	0.021
Mehr Einkommen	0.562
Neuorientierung	-0.590
Sowohl als auch	4.033
Erzwungene Wechsel	-4.057***
Familiäre Wechsel	-4.139***
Soziodemografie	
Alter	0.148***
Geschlecht (1=Weiblich)	-4.404***
Qualifikation	
Kein Abschluss	0.137
Schulischer Berufsabschluss	0.040
Aufstiegsqualifizierung	3.089***
Hoch qualifiziert	8.609***
Branchen	
Land- und Tierwirtschaft inkl. Gartenbau	-3.476***
Bau und Architektur	-1.434*
Naturwissenschaften und Information	3.156***
Verkehr, Logistik und Sicherheit	-1.905***
Kaufm. Dienstleistung, Handel und Tourismus	-0.398
Recht und Verwaltung	2.506***
Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht	1.938*
Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	4.341 ⁺
_cons	11.294***
N	11.582
R ²	11,9

⁺ $p < .1$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Referenzkategorie: Wechsel-Variable: Im Ausbildungsberuf; Qualifikation: Lehre / Betriebliche Ausbildung; KldB 2010: Produktion und Fertigung.Odds Ratios.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene, gewichtete Analyse

8 Fazit und Diskussion

Der Wechsel des Berufes – in unserem Verständnis eine vollständige Änderung der ausgeübten Tätigkeit – ist unter den Erwerbstätigen in Deutschland verbreitet. Ungefähr jede dritte Person hat im Berufsleben mindestens einmal komplett den Beruf bzw. die Tätigkeit gewechselt. Berücksichtigt man zusätzlich zu den vollständigen Berufswechseln die Personen, die einen Beruf mit ähnlicher bzw. ausbildungsverwandter Tätigkeit ausüben, findet man auch an dieser Stelle einen Hinweis auf eine überraschend starke berufsbiografische Dynamik. Die Analysen verweisen auf die Aktualität dieser Thematik auch im Bundesland Bremen. Hier zeigen die Mikrozensusanalysen, dass Berufswechsel in Bremen überproportional – auch unter Berücksichtigung verschiedener Altersgruppen – auftreten.

Ein thematischer Fokus dieses Projektes lag auf der Betrachtung von unterschiedlichen Altersgruppen hinsichtlich der Häufigkeit und Struktur von Berufswechseln. Dabei wurden zwei Perspektiven beleuchtet: Auf der einen Seite wurde die Situation von Berufswechseln unterschiedlicher Altersgruppen im Erwerbsverlauf untersucht. Dabei konnte skizziert werden, dass ältere Personen im Verlauf des Erwerbslebens häufiger den Beruf gewechselt haben. Auf der anderen Seite wurden die Berufswechsel von Personen unterschiedlichen Alters zu einem bestimmten Zeitpunkt analysiert. Dabei konnte festgestellt werden, dass überwiegend jüngere Personen von Berufswechseln betroffen sind.

Umfangreiche Analysen wurden hinsichtlich der Struktur bzw. Primärverteilung von Berufswechseln durchgeführt, bei denen sozialstrukturelle Merkmale als Differenzierungsmerkmal fungieren. Auf den ersten Blick ist zwischen Männern und Frauen keine Differenz zu erkennen, da die Wechsler-Anteile auf vergleichbarem Niveau liegen. Jedoch wird unter Berücksichtigung der Altersgruppen deutlich, dass Männer überwiegend in den jüngeren Jahren den Beruf wechseln, Frauen dann vermehrt ab 40 Jahren. Die Berücksichtigung der Haushaltsebene hat aufgezeigt, dass Ehepaare weniger häufig Berufswechsel vollziehen als unverheiratete Personen in Partnerschaften. Alleinerziehende und Single-Haushalte weisen die höchsten Berufswechselanteile auf. Zudem wurde skizziert, dass Personen mit Migrationshintergrund vermehrt von Berufswechseln betroffen sind. Diese Entwicklung ist in den nächsten Jahren mit besonderem Fokus zu verfolgen, wenn es um die Frage der Arbeitsmarktintegration bzw. Erwerbsstabilität von Geflüchteten geht.

Als weiteres Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Branche bzw. der Arbeitsbereich zur Disparität beiträgt. Insbesondere der Bereich Verkehr, Logistik und Sicherheit kann als „Auffangbecken“ für Berufswechsler bezeichnet werden. Leicht überproportional sind Berufswechsler in den Bereichen „Kaufmännische Dienstleistungen, Handel und Tourismus“ gewandert. Von hoher Bedeutung für die gesamte Dynamik von Berufswechseln – wenngleich leicht unterproportional im Vergleich zu den jeweiligen Anteilen an Erwerbstätigen – sind zudem die Bereiche „Rohstoffgewinnung und Produktion“ und „Recht und Verwaltung“.

Ein zentraler Akzent dieses Berichtes lag auf der Betrachtung der Motive, die den Berufswechseln zugrunde liegen. Diese verdeutlichen, dass sich etwa ein Drittel dazu gezwungen sah, den Beruf zu wechseln oder dies bei weiteren sechs Prozent der Befragten – vor allem Frauen – aufgrund familiärer Erwägungen oder Notwendigkeiten geschah. Den größten Anteil nahmen selbstinitiierte Wechsel ein. Davon zielte etwas mehr als die Hälfte auf eine Neuorientierung oder die Realisierung geänderter Interessen, der Berufswechsel jeweils eines Viertels war dadurch motiviert, mehr Einkommen zu erzielen oder sowohl mehr Einkommen zu erzielen und sich neu zu orientieren. Diese Zahlen beruhen auf der Erwerbstätigenbefragung 2012. Im Vergleich zur vorhergehenden Befragungswelle 2006 haben insbesondere die erzwungenen Wechsel etwas an quantitativer Bedeutung verloren (um knapp 6 Prozentpunkte). Der gleichzeitige Anstieg von Berufswechseln zur Neuorientierung (um knapp 10 Prozentpunkte) kann als Hinweis verstanden werden, dass sich Erwerbstätige häufiger aus subjektiv-inhaltlichen Gründen von ihrem einst erlernten Beruf verabschieden.

In einem letzten Analyseschritt wurden die Folgen von Berufswechseln – in Relation zu den Nicht-Wechsler – untersucht. Auf den ersten Blick sind Berufswechsler gegenüber den Nicht-Wechsler (Personen im Ausbildungsberuf bzw. Personen in ausbildungsverwandten Tätigkeiten) durchweg benachteiligt. Berufswechsler sind weniger häufig im Wunschberuf tätig, haben vermehrt Schwierigkeiten, private Interessen mit den Arbeitszeiten zu vereinbaren, weisen zudem einen schlechteren (wahrgenommenen) Gesundheitszustand sowie eine geringere Zufriedenheit auf. Ebenfalls sind Berufswechsler weniger in Positionen mit Führungsverantwortung und weisen insgesamt einen geringeren Bruttostundenlohn auf. Unter Berücksichtigung der Wechselmotive ergibt sich jedoch ein differenziertes Bild und es wird deutlich, dass Berufswechsel sehr unterschiedliche Folgen nach sich ziehen. Die Arbeitssituation ist vor allem für solche Personen problematisch, die einen erzwungenen Berufswechsel vollziehen mussten. Diese bilden eine eindeutig benachteiligte Gruppe von Berufswechselern, die in nahezu allen Bereichen – Zufriedenheit, Gesundheit und Entlohnung – im Vergleich zu anderen Berufswechselern und den Nicht-Wechsler mit schlechteren Bedingungen konfrontiert sind. Personen, die aufgrund familiärer Motive den Beruf wechseln, stellen eine besondere Konstellation dar. Diese Gruppe besteht zum Großteil aus Frauen, die – so ist zumindest stark zu vermuten – nach

einer Familienphase wieder in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind. Zwar ist anhand der Folgen keine durchgängige Benachteiligung wie bei den erzwungenen Wechslern zu beobachten, da bspw. Aspekte wie Zufriedenheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einem vergleichsweise hohen Niveau sind. Jedoch sind auch hier weniger Personen in Führungsverantwortung und im Wunschberuf tätig. Elementar ist jedoch die Tatsache, dass familiäre Wechsler im Vergleich der hier berücksichtigten Gruppen – inklusive der erzwungenen Wechsler – den geringsten Bruttostundenlohn aufweisen. Die selbstinitiierten Berufswechsler stellen wiederum eine stark nach spezifischen Motiven differenzierte Gruppe dar. Denjenigen, die aus rein monetären Motiven den Beruf gewechselt haben, gelingt es offenbar tatsächlich, höhere Einkommen als die Nicht-Wechsler zu erzielen, und sie bekleiden vergleichsweise häufig eine Position mit Führungsverantwortung. Dies wird allerdings durch Abstriche bei anderen Teilaspekten „erkauft“. Die Befragten sehen ihre Tätigkeit weniger häufig als Wunschberuf an, der Gesundheitszustand wird als schlechter eingeschätzt und die Arbeitszeit erstreckt sich häufig auf Zeiten jenseits des Korridors von 7 bis 19 Uhr. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt ihnen ebenfalls weniger gut. Erfolgt ein Berufswechsel, um veränderte Interessen zu realisieren („Neuorientierung“), hat dieser Aspekt positive Auswirkungen auf die Arbeitszeitlege (7 bis 19 Uhr) und die Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Bewertung subjektiver Aspekte der Arbeitssituation (Wunschberuf, Gesundheitszustand, Arbeitszufriedenheit) bewegt sich auf einem mittleren positiven Niveau. Allerdings beziehen sie auch etwas geringere Einkommen und sind seltener in einer Führungsposition tätig. Besonders gelingende Berufswechsel sind schließlich dann zu erkennen, wenn er zugleich durch Neuorientierung und dem Wunsch nach einem höheren Einkommen motiviert ist. Diese Personengruppe bewertet ihre Arbeitssituation im Vergleich zu allen Berufswechslern insgesamt am besten. Werden sie mit den Nicht-Wechslern verglichen, lassen sich in den meisten Dimensionen nur leichte negative Differenzen erkennen. Allerdings beziehen sie offensichtlich die höchsten Einkommen in Relation zu allen anderen Gruppen (Berufswechslern und Nicht-Wechsler).

Insgesamt wird deutlich, dass es sich bei Berufswechseln um polymorphe Phänomene handelt. Sie betreffen viele und sie werden häufig aus eigenem Antrieb vollzogen. Dabei spielen offensichtlich sich im Lebensverlauf verändernde Interessen und subjektive Ansprüche an die Tätigkeit eine wichtige und augenscheinlich wachsende Rolle.

Viele dieser freiwilligen Berufswechsel scheinen bisher erfolgreich zu sein. Wenngleich jeweils Abstriche bei unterschiedlichen Aspekten im Gesamtpaket der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinzunehmen sind, werden die mit dem Berufswechsel intendierten Ziele oft erreicht. Demgegenüber sind erzwungene Berufswechsel in allen Dimensionen problematisch. Familiär bedingte Berufswechsel bringen Vorteile hinsichtlich der Möglichkeiten, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Die monetären Folgen sind allerdings äußerst kritisch zu bewerten.

Angesichts dieser sehr heterogenen Konstellationen ist ein breites Paket von Maßnahmen erforderlich, die dazu beitragen können, die mit einem Berufswechsel verbundenen Risiken zu minimieren und die – bereits heute sichtbaren – Chancen zu vergrößern.

1. „Care“-kompatible Erwerbsarrangements

Ein erstes Handlungsfeld fokussiert die Gruppe der Wechsler – in diesem Fall genauer: der Wechslerinnen –, die aufgrund familiärer Motive den erlernten Beruf nicht weiter ausüben kann oder ausüben will. Die empirischen Ergebnisse unterstreichen hier abermals die Notwendigkeit der bereits vielfach diskutierten Doppelstrategie: Damit Personen mit Sorgeverpflichtungen (bisher zumeist in Bezug auf die Versorgung von Kindern, aufgrund der demografischen Entwicklung zukünftig vermutlich verstärkt auch im Bereich der Pflege älterer Angehöriger) sich nicht gezwungen sehen, den Beruf zu wechseln, müssen einerseits auf betrieblicher Ebene die Anstrengungen forciert werden, familienadäquate Arbeitszeitmodelle anzubieten. Zugleich müssen andererseits die Kapazitäten in der Kinderbetreuung ausgeweitet werden, damit überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen und die familienbedingte Auszeit auf ein Maß begrenzt werden kann, die eine weitgehend reibungslose Rückkehr in das erlernte Berufsfeld ermöglicht.

2. Recht auf zweite Ausbildungschance

Das zweite Handlungsfeld bezieht sich zunächst auf die Gruppe derjenigen, die sich gezwungen sieht, den Beruf zu wechseln – sei es aus persönlichen (z. B. gesundheitlichen) oder aus strukturellen Gründen (z. B. technischer, organisatorischer oder wirtschaftsstruktureller Wandel). Aufgrund der hier zu beobachtenden problematischen Folgen scheint es erforderlich, sich von einem Primat der schnellen Reintegration von Arbeitslosen in das Erwerbsleben zu verabschieden, das nur wenig Rücksicht auf die zukünftigen qualifikatorischen Folgen nimmt. Da ein gutes individuelles Ausbildungsniveau auch weiterhin als Voraussetzung für gute Erwerbsperspektiven gelten kann, müssen wieder verstärkt Maßnahmen angeboten und finanziert werden, die eine weitere grundständige Ausbildung/Umschulung und damit einen gut qualifizierten Eintritt in ein neues Berufsfeld erlauben. Dies würde diesen Personen bessere Chancen auf mittel- und langfristige attraktive Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ermöglichen.

Ähnliches gilt für den Personenkreis, der sich aufgrund unterschiedlicher Erwägungen von dem vormals erlernten Berufsfeld verabschieden möchte. Die vorliegenden Zahlen belegen hier eine große empirische Relevanz. Diese dürfte noch größer ausfallen, wenn die Personengruppen mit einbezogen werden, die zwar unzufrieden mit ihrer Berufswahl oder beruflichen Entwicklung sind, aber aus unterschiedlichen Gründen vor dem Schritt zurückschrecken, sich in ein neues für sie attraktiver erscheinendes Tätigkeitsfeld zu begeben. Für diesen Personenkreis sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die sie bei der individuellen, durch Qualifikationsschritte fundierten Weiterentwicklung unterstützen.

3. Berufs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsberatung

Erfolgreiche Erwerbsverläufe, die auch gegenüber sich wandelnden subjektiven Interessen flexibel sind, können – als drittes Handlungsfeld – durch professionelle Beratung gefördert werden. Dies gilt für alle Gruppen von Erwerbstätigen und nicht nur für diejenigen, die sich aus unterschiedlichen Motiven gezwungen sehen, sich neu zu orientieren. Entsprechende Angebote werden schon durch private Anbieter, Coaches, Karriereberater etc. bereitgestellt. Da diese allerdings schon allein aufgrund der zu entrichtenden Honorare sozial selektiv wirken, sind staatliche Institutionen gefragt, entsprechende Beratungskapazitäten aufzubauen. Diesbezüglich sind bereits einschlägige Initiativen auf den Weg gebracht worden, die verstetigt und hinsichtlich ihres Adressatenkreises verbreitert werden müssen. Hierzu zählen etwa das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ oder Pilotprojekte der Bundesagentur für Arbeit, Weiterbildungsberatung auch für Berufstätige zu öffnen, die nicht unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Dabei muss ein Akzent darauf liegen, welche individuellen bzw. subjektiven Interessen und Ziele die Ratsuchenden verfolgen und durch welche Art beruflicher Umorientierung diese Ziele auch mittel- und langfristig realistisch erreicht werden können. Ähnliches gilt für die Berufsberatung bei der Wahl des Ausbildungsberufs oder Studienfachs. In diese müsste noch stärker einfließen, wie berufliche Entwicklungen in den infrage kommenden Berufsfeldern typischerweise verlaufen und inwieweit diese es ermöglichen, Interessen zu realisieren, die erst in späteren Biografiephasen in den Vordergrund rücken.

4. Weiterführende Forschung

Gute Beratung setzt valides Wissen voraus. In diesem vierten Handlungsfeld sind dabei insbesondere zwei Analysestränge zu verfolgen. Erstens konnten im Rahmen dieses Projekts zwar Befunde herausgearbeitet werden, die Aussagen über die Verbreitung einzelner Motivtypen sowie den Zusammenhängen von Wechselmotiven und -folgen für bestimmte Aspekte der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erlauben. Gleichwohl konnten mit den vorliegenden Datensätzen (der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und dem Mikrozensus) nicht alle relevanten Dimensionen in einer Tiefe beleuchtet werden, die z. B. qualitative Erhebungsverfahren ermöglichen würden. Eine weitere Leerstelle ist darüber hinaus bei den Personengruppen auszumachen, die sich zwar den Wechsel ihres Berufs wünschen würden, aber diesen Schritt letztlich doch nicht machen. Welche Bedingungen und Hilfestellungen sie benötigen würden, wäre für die Schärfung der hier vorgestellten Handlungsfelder hilfreich.

Während der erste Forschungsstrang somit primär auf die subjektive Seite des Berufswechsels fokussiert, müsste eine zweite Forschungslinie die objektive Seite in den Mittelpunkt stellen. Hier wäre nochmals detaillierter zu klären, welche Berufsgruppen sich als besonders wechselresistent erweisen und welche besonders – und aus welchen spezifischen Gründen – häufig einen Berufswechsel vollziehen. Insbesondere bei den Letzteren wäre danach zu fragen, wie entweder die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessert werden müssen, um die Personen in ihrem Beruf zu halten, oder die Ausbildungscurricula um Inhalte angereichert werden sollten, um die Erwerbsperspektiven zu verbessern, wenn später ein als typisch geltender Berufswechsel vorgenommen wird.

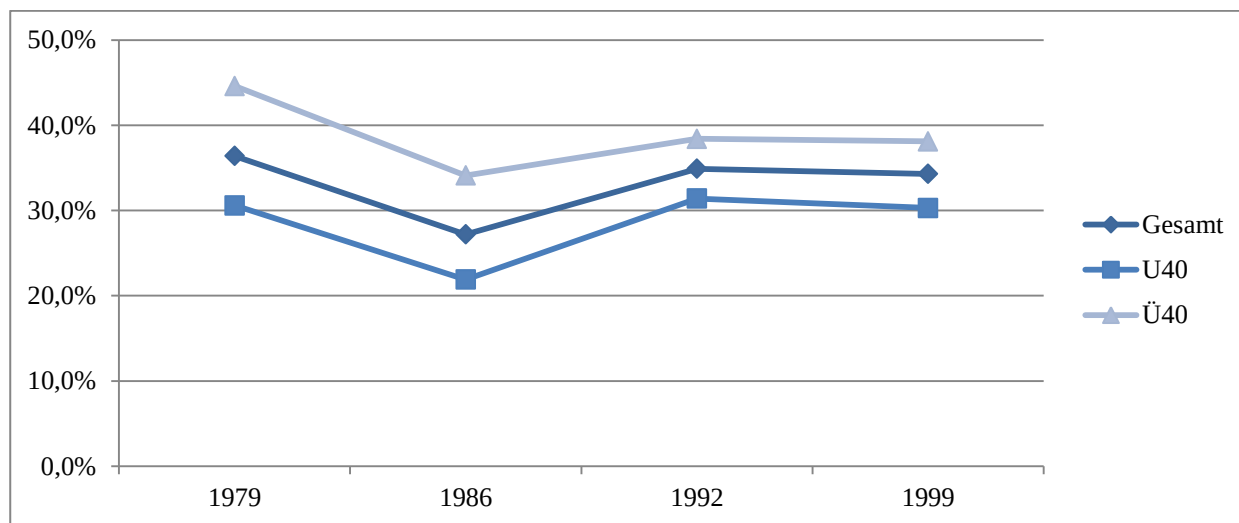
9 Literaturverzeichnis

- Arbeitnehmerkammer Bremen (2016): Statistischer Jahresbericht 2016. Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialstatistik. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (2011): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag, 13. Auflage.
- Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 1 (1991), S. 6- 19.
- Baethge, M. (2015): Die schleichende Erosion im Governance-Modell des deutschen Berufsbildungssystems. In: Dingeldey, I., Holtrup, A./Warsewa, G (Hg.) (2015). Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 273-299.
- Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin (heute: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (1983): Qualifikation und Berufsverlauf (1979). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA1243 Data file Version 1.0.0, doi:10.4232/1.1243.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Berlin; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (2016): Qualifikation und Berufsverlauf (1985/86). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA1790 Data file Version 1.0.1, doi:10.4232/1.12563.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Berlin; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (1995): Qualifikation und Berufsverlauf (1991/92). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA2565 Data file Version 1.0.0, doi:10.4232/1.2565.
- Busemeyer, M. (2009): Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Schriften aus dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln. Frankfurt/ New York: Campus, Band 65.
- Demszky von der Hagen, A./Voß, G (2010): Beruf und Profession. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G (Hg.). Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 752- 803.
- Erlinghagen, M. (2005): Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 2 (2005), S. 147-168.
- Gieseke, J./Heisig, J. P. (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 62 (2010), S. 403-435.
- Hall, A. (2007): Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität. Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36(4), S. 10-14.
- Hall, A./Tiemann, M. (2009a): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln, (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.4232/1.11072.
- Hall, A./Tiemann, M. (2009b): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. vt_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.06.1.4.10.
- Hall, A. (2011): Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Hall, A./Siefer, A./Tiemann, M. (2015a): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf_4.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.); GESIS Köln (Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.12.1.1.40.
- Hall, A./Siefer, A./Tiemann, M. (2015b): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. vt_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/501.12.1.4.10.

- Hecker, U. (2000): Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99. In: BWP 4 (2000), S. 12-17.
- Helmrich, R./Zika, G. (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Holtrup, A. (2008): Individualisierung der Arbeitsbeziehungen? Ansprüche von Beschäftigten an Arbeit und Interessenvertretung. München/Mering: Hampp.
- Hummel, M./Thein, A./Zika, G. (2010): Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025. Modellrechnungen des IAB. In: Helmrich, R./Zika, G. (Hg.) (2010). Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 81-102.
- Jansen, R./Dostal, W. (2015): Qualifikation und Berufsverlauf (1998/99). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA3379 Data file Version 1.1.0, doi:10.4232/1.12247.
- Kalkowski, P. (2010): Arbeitspapier zur Klärung der Begriffe „Beruflichkeit und Professionalisierung“ in der Fokusgruppe 1: “Beruflichkeit und Professionalisierung“ im Rahmen des BMBF-Förderprogramms „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“. Göttingen: SOFI.
- Mayer, K. U./Grunow, D./Nische, N. (2010). Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie stabil werden sie wahrgenommen? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62 (2010), S. 369-402.
- Nisic, N./Trübswetter, P. (2012): Berufswechsel in Deutschland und Großbritannien. Lohnentwicklung 1994 bis 2008. In: IAB-Kurzbericht 1 (2012).
- Rohrbach-Schmidt, D./Hall, A. (2013): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1/2013. Version 4.0. Bonn: BIBB. ISSN 2190-300X.
- Rohrbach-Schmidt, D. (2009): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1/2009. Bonn: BIBB. ISSN 2190-300X.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016a): Mikrozensus Scientific-Use-File 2012. Infos unter: <http://www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/mikrozensus/index.asp>, (Zugriff 19.01.17).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016b): Datenhandbuch zum Mikrozensus Scientific Use File 2012. Quelle: <http://www.gesis.org/missy/metadata/MZ/2012/>, (Zugriff 19.01.17).
- Struck, O./Grotheer, M./Schröder, T./Köhler, C. (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2 (2007), S. 294-317.
- Strünck, C. (2004): Neue Berufsbiografien und alter Sozialstaat? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 28 (2004), S. 40-46.
- Warsewa, G. (2015): Individuen als neue Akteure des Erwerbssystems: Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G (Hg.) (2015). Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 45- 69.
- Windzio, M. (2013): Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

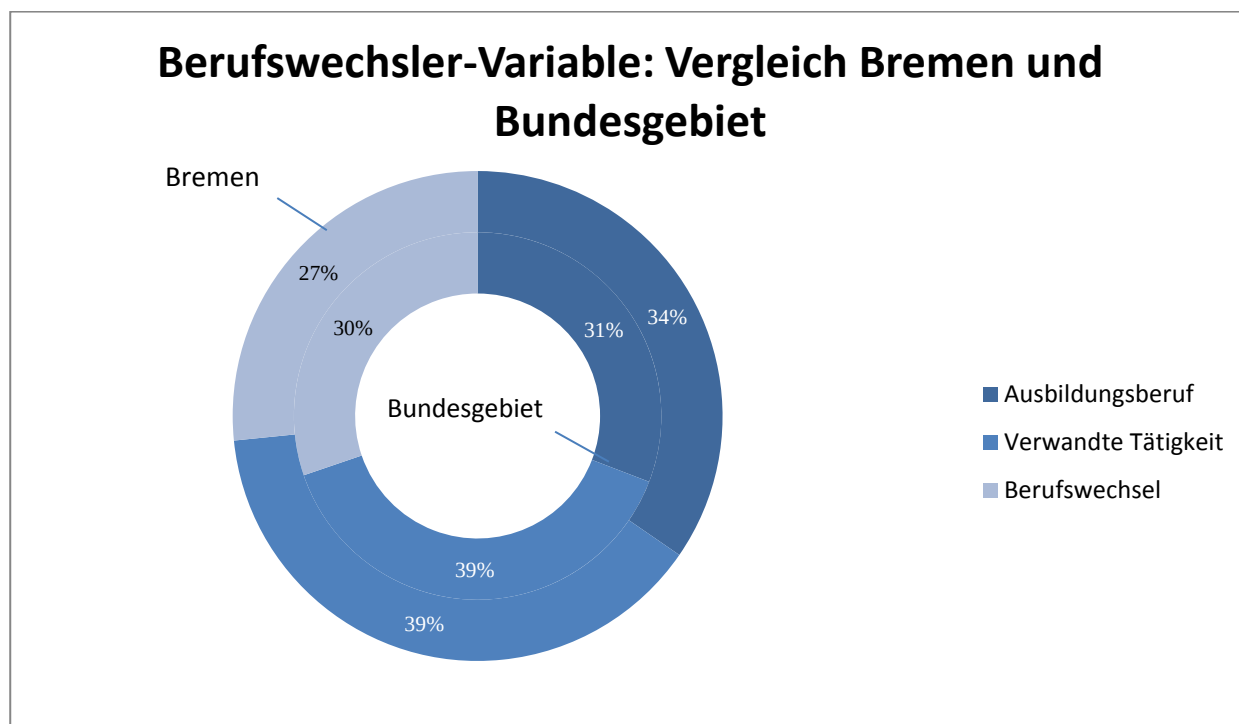
Anhang

Anhang 1: Berufswechsel im Zeitverlauf zwischen 1979 und 1999 (ungewichtet)



Quelle: BIBB/IAB-Erhebungen 1979-1999; eigene Berechnung, ungewichtete Daten

Anhang 2: Berufswechsel in Bremen und Bundesgebiet



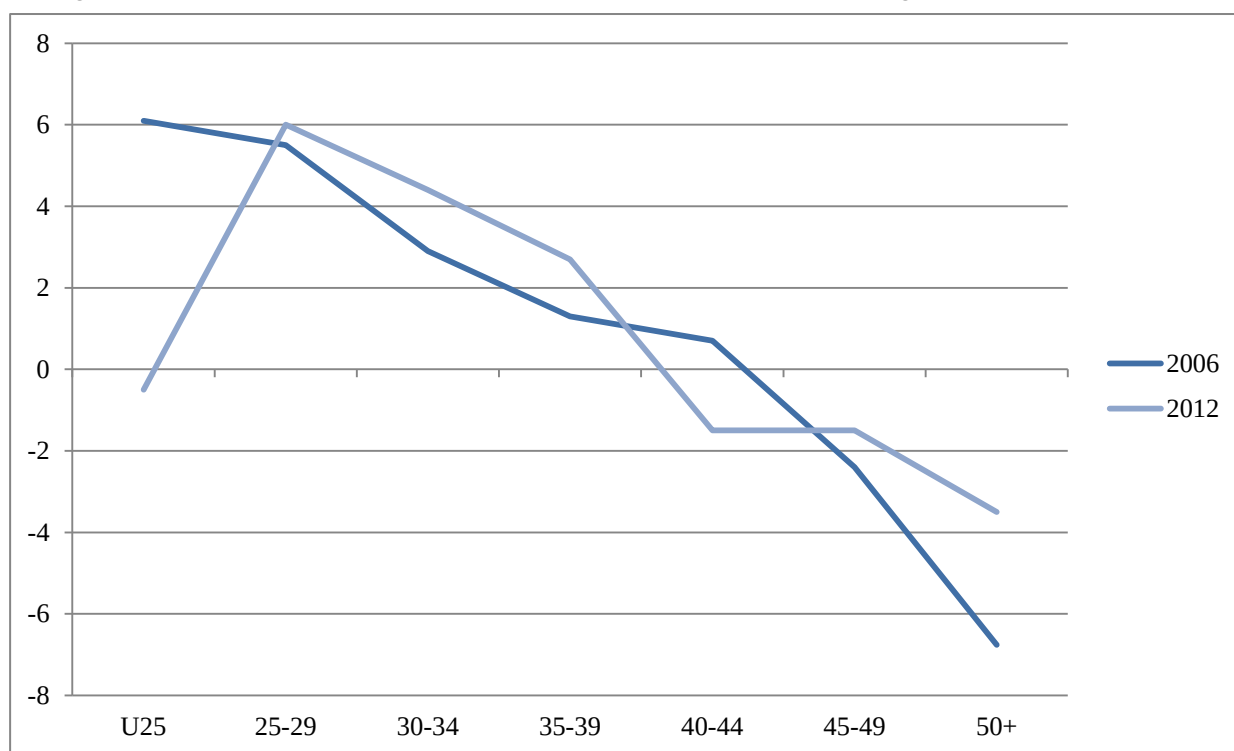
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; eigene Berechnung, gewichtete Daten

Anhang 3: Anteil Berufswechsel nach Bundesland im Mikrozensus, ungewichtet (n=292.757)

Bundesland	Unter 40	Über 40	Gesamt
Bremen	8,6	3,1	5,2
Schleswig-Holstein	7,2	2,9	4,4
Hamburg	8,9	3,7	5,9
Niedersachsen	7,3	2,5	4,4
Nordrhein-Westfalen	7,0	2,5	4,2
Hessen	9,2	3,1	4,5
Rheinland-Pfalz	7,5	3,1	4,7
Baden-Württemberg	8,1	3,1	5,1
Bayern	7,5	2,7	4,7
Saarland	7,4	3,0	4,6
Berlin	7,3	2,6	4,5
Brandenburg	9,3	3,6	5,5
Mecklenburg-Vorpommern	9,5	4,3	6,3
Sachsen	12,0	4,9	7,6
Sachsen-Anhalt	8,6	3,5	5,2
Thüringen	9,5	4,6	6,4
Gesamtes Bundesgebiet	9,0	3,0	5,0

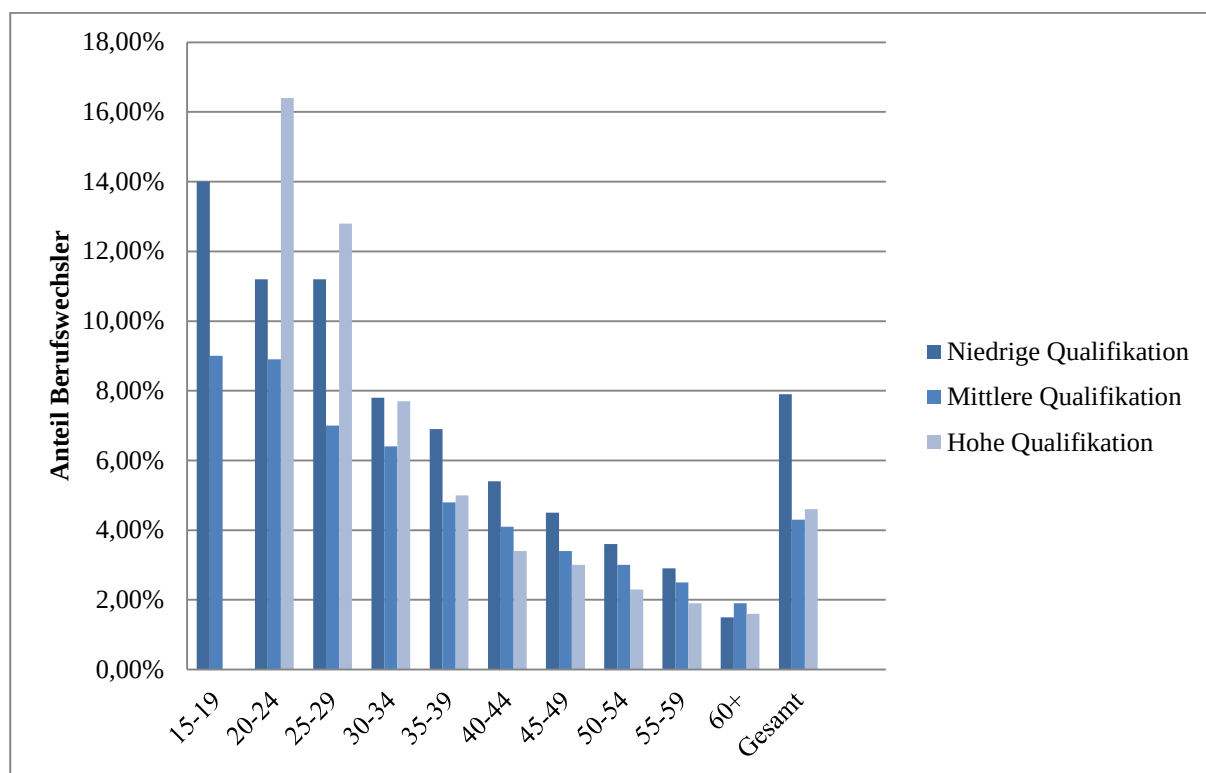
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnung, ungewichtete Daten

Anhang 4: Differenz zwischen Männern und Frauen beim Berufswechsel-Anteil nach Alter, gewichtet



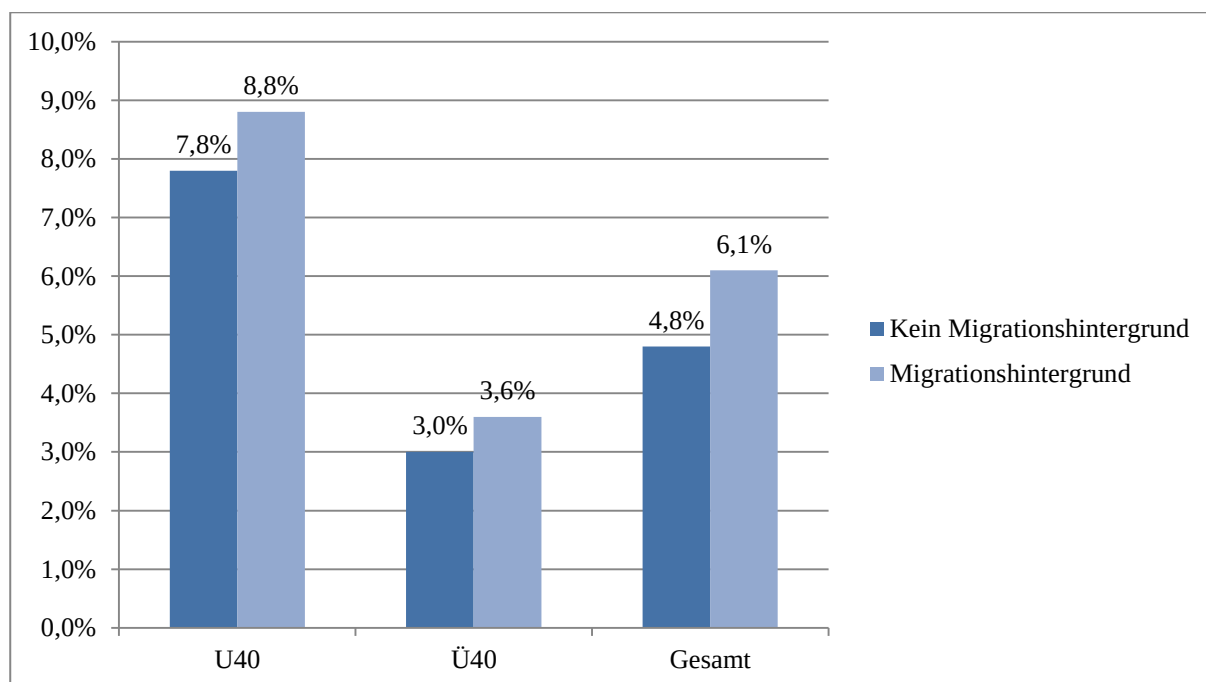
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006/2012; eigene Berechnung, gewichtete Daten

Anhang 5: Anteil der Berufswechsler nach Qualifikation und Alter, ungewichtet (n=227.740)



Quelle: Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnung, ungewichtete Daten

Anhang 6: Anteil Berufswechsler differenziert nach Migrationshintergrund, ungewichtet (n=232.380)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnung, ungewichtete Daten

Anhang 7: Berufswechsel und Lebensform, ungewichtet (n=231.842)²⁴

Lebensform	Unter 40	Über 40	Gesamt
<i>Mit Kindern</i>			
Ehepaare	6,9	2,8	4,5
Nicht eheliche Lebensgemeinschaft	8,2	4,2	6,4
Alleinerziehend	9,9	4,4	6,9
<i>Ohne Kinder</i>			
Ehepaar	6,4	2,4	2,9
Nicht eheliche Lebensgemeinschaft	8,5	3,0	6,4
Alleinstehend	9,5	3,8	6,4

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnungen, ungewichtete Daten

Anhang 8: Anteil der Berufswechsler nach Alter des jüngsten Kindes, ungewichtet (n=79.324)

Alter jüngstes Kind	Männer			Frauen			Gesamt		
	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>	<i>Gesamt</i>	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>	<i>Gesamt</i>	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>	<i>Gesamt</i>
0 bis 2 Jahre	6,7	4,7	6,2	5,4	3,8	5,2	6,1	4,5	5,8
3 bis 5 Jahre	5,5	3,3	4,5	7,4	3,8	6,5	6,5	3,5	5,4
6 bis 9 Jahre	6,0	2,8	3,8	7,3	3,9	5,6	6,8	3,2	4,7
10 bis 14 Jahre	8,9	2,8	4,1	8,5	4,2	5,4	8,7	3,5	4,7
15 bis 18 Jahre	11,6	2,8	5,5	12,1	3,5	5,7	11,8	3,1	5,6

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012 SUF; eigene Berechnungen, ungewichtete Daten

Anhang 9: Kategorisierung der offenen Angabe zu den Motiven von Berufswechseln im Zeitverlauf

Wechselmotive	2006			2012		
	<i>Gesamt</i>	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>	<i>Gesamt</i>	<i>U40</i>	<i>Ü40</i>
Subjektive Gründe	9,7	11,4	8,9	8,1	10,4	7,4
Familiäre Gründe	24,8	26,0	24,2	21,8	18,3	23,0
Gesundheitliche Gründe	8,9	6,7	9,9	10,5	10	10,7
Unfreiwilliger Wechsel	10,3	7,2	11,8	11,5	5,0	13,7
Altersaspekte	1,8	-	2,7	1,9	-	2,5
Anforderungen geändert	3,6	3,6	3,7	8,8	8,3	8,9
Strukturbedingter Wechsel	12,5	12,4	12,6	4,8	2,9	5,4
Freiwilliger (positiver) Wechsel	9,8	12,4	9,2	8,7	10,8	8,0
Sonstiges	18,6	21,8	17,0	23,9	34,4	20,3
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006/2012; eigene Berechnung, ungewichtete Daten

²⁴ Aufgrund geringer Fallzahlen wurden gleichgeschlechtliche Partnerschaften hier nicht berücksichtigt.

Impressum

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Umschlaggestaltung

GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Titelfotos

fotolia.com / Dan Race
fotolia.com / CHW
fotolia.com / auremar
fotolia.com / Carl-Juergen Bautsch

Druck

Girzig + Gottschalk GmbH, Bremen

1. Auflage 2017
ISSN: 2195-7266

Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Geschäftsstelle
Telefon 0421.218-61704
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen
Telefon 0421.2 18-6 17 04
Telefax 0421.2 18-6 17 07
iaw-info@uni-bremen.de
www.iaw.uni-bremen.de



Berufswechsel – Chancen und Risiken Ausmaß, Motive und Gestaltungserfordernisse

In einer noch immer stark durch formelle Qualifikationen geprägten Arbeitsgesellschaft kann ein Berufswechsel in den jeweiligen Erwerbsbiografien eine ambivalente Bedeutung haben. Einerseits kann ein neuer Beruf die Möglichkeit eröffnen, ein höheres Einkommen zu erzielen oder größere Spielräume zur Selbstentfaltung bieten. Andererseits können Berufswechsel auch Nachteile mit sich bringen, wenn sie nicht geplant und „von heute auf morgen“ geschehen. Mit anderen Worten können Berufswechsel Chancen und Risiken für Erwerbstätige beinhalten.

Beide Seiten dieser Medaille werden innerhalb des vorliegenden Berichts thematisiert. Basierend auf statistischen Analysen von Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und des Mikrozensus werden folgende zentrale Fragen bearbeitet:

- ▶ Welches Ausmaß haben Berufswechsel in der heutigen Arbeitswelt in Deutschland?
- ▶ Wie sind Berufswechsel strukturiert? Oder mit anderen Worten: Wer wechselt den Beruf?
- ▶ Welche Motive liegen den Berufswechseln zugrunde?
- ▶ Und welche Auswirkungen haben Berufswechsel mit Blick u. a. auf das Einkommen, die Zufriedenheit und Vereinbarkeitsfragen?