

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 342, Juli 2024

Berufliche Neuanfänge in der zweiten Lebenshälfte

**Alter und berufliche Mobilität:
Aufwärts, abwärts oder nur anders?**

Janina Söhn

Auf einen Blick

Wie beeinflusst das Alter die berufliche Mobilität? Gibt es altersspezifische Wirkungsweisen anderer Einflüsse auf Berufswechsel? Dies beantwortet der vorliegende Forschungsbericht auf Basis repräsentativer Daten zu Jobübergängen im Alter von 30 bis 69 Jahren. Ältere Erwerbstätige, teils schon ab Mitte 40, nehmen eher als Jüngere in Kauf, einen abwärts gerichteten Berufswechsel zu vollziehen bzw. keinen aufwärts gerichteten zu realisieren, um etwa auf Teilzeit zu reduzieren, von einer befristeten in eine unbefristete Stelle zu wechseln oder um keine Überstunden mehr leisten zu müssen.

Janina Söhn ist promovierte Soziologin und untersucht am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August Universität aus der Perspektive sozialer Ungleichheit die Themenfelder Erwerbsverläufe und Berufe, Aus- und Weiterbildung, Migration und Integration, Alter und Rente.

Der **Online-Anhang** kann bei der Autorin Dr. Janina Söhn, Senior Researcher am SOFI Göttingen, oder bei Dr. Jennifer Villarama, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit am SOFI Göttingen, angefordert werden: janina.soehn@sofi.uni-goettingen.de bzw. jennifer.villarama@sofi.uni-goettingen.de

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Berufliche Neuanfänge in der zweiten Lebenshälfte“ von Janina Söhn ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	8
1. Einleitung.....	13
2. Konzeptionelle Überlegungen.....	21
2.1 Die Rolle von Alter und Altern für Berufswechsel.....	21
2.2 Einflussfaktoren auf berufliche Mobilität neben Alter.....	32
3. Methodische Vorgehensweise der Studie.....	39
3.1 Datensätze und Untersuchungspopulation.....	39
3.2 Operationalisierung.....	44
3.3 Auswertungsmethoden.....	56
3.4 Methodische Beschränkungen.....	59
4. Stufen der Vorselektion bei der Untersuchung von Berufswechseln: Erwerbstätigkeit, Job- und Betriebswechsel.....	60
4.1 Erwerbsstatus nach Alter.....	60
4.2 Erwerbstätige mit nur einem Job im Vergleich zu solchen mit mindestens zwei Jobs.....	61
4.3 Berufliche Kontinuität und Übergänge von Erwerbstätigen innerhalb eines Jahres: die Alternativen zum Berufswechsel.....	66
4.4 Exkurs: Subjektive und standardisierte Definition von Berufswechsel.....	78
5. Horizontale und vertikale Mobilität unter Jobwechsler*innen.....	83
5.1 Kombinationen horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität: Jobebene.....	83
5.2 Häufigkeit von horizontaler und vertikaler Mobilität auf Personenebene.....	84
5.3 Ausmaß der horizontalen und vertikalen Mobilität.....	86
5.4 Zeitliche Lücken zwischen Ausgangs- und Zieljob.....	90

6. Bivariate Zusammenhänge des Alters mit der Art der horizontalen und vertikalen Mobilität von Jobwechseln	92
6.1 Verteilung nach Altersgruppen.....	92
6.2 Unterschiede zwischen Jobwechseln in der mittleren und späteren Erwerbsphase	95
7. Der Einfluss des Alters auf die Art der horizontalen und vertikalen Mobilität bei Jobwechseln: Multivariate Analysen	106
7.1 Direkte Alterseffekte auf Berufswechsel und vertikale Mobilität unter Berücksichtigung weiterer Einflüsse	106
7.2 Altersunterschiede in der Stärke der Einflüsse auf horizontale und vertikale Mobilität bei Jobwechseln.....	112
8. Resümee.....	146
Literatur.....	155
Autorin.....	169

Abbildungen

Abbildung 1: Schematische Darstellung der Grundgesamtheit in den Analysen des Nationalen Bildungspanels und des Mikrozensus	18
Abbildung 2: Schematische Darstellung der Längsschnittdaten im Nationalen Bildungspanel mit unterschiedlichen Varianten von Erwerbsverläufen	41
Abbildung 3: Anteil der Erwerbstätigen nach Altersgruppen	61
Abbildung 4: Anzahl der Jobs nach Zeit-Alter-Fenster	62
Abbildung 5: Alter nach der Art der Übergänge ein Jahr nach dem Ausüben einer Erwerbstätigkeit	68
Abbildung 6: Verteilung von abwärts, lateral und aufwärtsgerichteter Mobilität unter Berufswechseln: Nach subjektiver und standardisierter Definition von Berufswechsel	79
Abbildung 7: Nach vertikaler Mobilität differenzierte, subjektiv und standardisiert gemessene Berufswechsel: nach berufsfachlich-horizontalem Ausmaß der Veränderung	81
Abbildung 8: Verteilung der Art von horizontaler und vertikaler Mobilität innerhalb aller Jobwechsel im Alter von 30 bis 69 Jahren zwischen 2005 und 2021	83
Abbildung 9: Anzahl der Jobwechsel pro Person, auch differenziert nach horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität	85
Abbildung 10: Verteilung des Lebensalters beim Beginn eines neuen Jobs	92
Abbildung 11: Altersgruppen nach horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität von Jobwechseln (sechs Kombinationen)	93
Abbildung 12: Jobübergänge ohne und mit Berufswechsel, Letztere nach vertikaler Mobilität unterschieden nach Alter	94
Abbildung 13: Schätzung der bi- und multivariaten Effekte des Alters bei Antritt des Zieljobs auf die Art der vertikalen und horizontalen beruflichen Mobilität: Durchschnittliche Marginaleffekte einer multivariaten multinomialen logistischen Regression	108
Abbildung 14: Zusammenhang der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel mit Alter und Rentenbezug	131
Abbildung 15: Zufriedenheit mit Leben, Familie, Gesundheit, Arbeit vor Jobwechsel und Veränderung gegenüber Zieljob	139

Tabellen

Tabelle 1: Beginn des Zieljobs: Verteilung nach Alter und Jahr	40
Tabelle 2: Die drei häufigsten Berufsgruppen und ihre Anteile pro Berufssektor	46
Tabelle 3: Personenmerkmale und Merkmal der ersten Erwerbsepisoden von Personen mit nur einem Job im Vergleich zu solchen mit mindestens zwei Jobs	63
Tabelle 4: Verteilung der Art der Übergänge ein Jahr nach dem Ausüben einer Erwerbstätigkeit, differenziert nach Alter	67
Tabelle 5: Art der Übergänge ein Jahr nach dem Ausüben einer Erwerbstätigkeit, differenziert nach unterschiedlichen Merkmalen ...	71
Tabelle 6: Ausmaß der horizontalen Mobilität: Wechsel zwischen Berufssektoren	87
Tabelle 7: Häufigste Dyaden von Ausgangs- und Zielberuf nach Art der vertikalen Mobilität und sozioökonomischem Status der Berufe.....	89
Tabelle 8: Anteil indirekter Jobwechsel und Dauer der Lücke nach horizontaler und beruflicher Mobilität.....	91
Tabelle 9: Merkmale von Ausgangs- und Zieljobs und von Jobübergängen nach Altersgruppen	97
Tabelle 10: Schätzung der Art horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität bei Jobwechseln durch das Alter und weiterer Einflussfaktoren: Durchschnittliche Brutto und Netto- Marginaleffekte einer multivariaten multinomialen logistischen Regression	110
Tabelle 11: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Diverse Haupteffekte der multivariaten multinomialen logistischen Regression sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 minus 30 bis 44“ und „55 bis 69 minus 45 bis 54“	114
Tabelle 12: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekt des Ausmaßes horizontaler Mobilität und Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“	119

Tabelle 13: Sozioökonomischer Status von Ausgangs- und Zielberuf: Häufigkeit der Arten des Übergangs (Zellen-Prozent)	121
Tabelle 14: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte von Zeit-/Saisonarbeit, Überstunden und Haushaltseinkommen sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“	125
Tabelle 15: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte von Verbleib im Betrieb sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“	128
Tabelle 16: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekt eines dem Zieljob vorangegangenen Renteneintritts der multivariaten multinomialen logistischen Regression sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“	130
Tabelle 17: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte der Arbeitslosenrate im Jahr des Stellenantritts sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“	135
Tabelle 18: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte der Zufriedenheit mit Arbeit im Ausgangsjob sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“	141
Tabelle 19: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte der Zufriedenheit mit der Arbeit und der subjektiven Gesundheit sowie die Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“	142

Zusammenfassung

Der Sinnspruch „Schuster, bleib bei deinen Leisten“ hat für viele Erwerbstätige seine Gültigkeit verloren, weil sie im Zuge des Älterwerdens in ihrem erlernten Beruf nicht länger arbeiten können oder wollen. Zugleich sind in Deutschland immer mehr Personen erwerbstätig – in immer höherem Alter und vor allem mehr Frauen – u. a. aufgrund renten- und arbeitspolitischer Reformen und einer jahrelang boomenden Wirtschaft.

Einerseits geht es in einem normativen, positiven Sinne um das grundrechtlich geschützte Recht von Individuen auf freie Berufswahl. Ein gewünschter Berufswechsel sollte prinzipiell möglich und mindestens mit einem ähnlichen, wenn nicht höheren Niveau von Einkommen, Status und Prestige einhergehen. Mit Blick auf die demografische Alterung und Fachkräftemangel sind solche beruflichen Veränderungen auch aus Sicht von Unternehmen und Staat wünschenswert und gerade bei älteren Erwerbstätigen eine zentrale Alternative, wenn diese noch vor einigen Jahren noch eher in Frühverrentung gegangen wären.

Andererseits kommt bei einer unfreiwilligen Beendigung eines Jobs und dem damit einhergehenden beruflichen Abstiegsrisiko mit steigendem Alter auch noch gesundheitliche Einschränkungen und mögliche Altersdiskriminierung als Hemmnisse bei der anschließenden Arbeitssuche hinzu. Gerade der über die letzten zwei Jahrzehnte gewachsene Niedriglohnsektor „bietet“ hier Arbeitsmöglichkeiten an, die für Betroffene de facto einem abwärts gerichteten Berufswechsel gleichkommt.

Insofern lohnte es sich von einem quantitativen Blickwinkel aus die Forschungsfrage zu beantworten, was Berufswechsel unter Älteren charakterisiert und fördert. Inwiefern beeinflusst das Alter direkt oder indirekt horizontale und vertikale berufliche Mobilität? Und gibt es altersspezifische Wirkungsweisen anderer Einflüsse auf solche berufliche Veränderung? In ihrer Ausführlichkeit ist diese Untersuchung von Berufswechsel und Alter einmalig für Deutschland und Europa.

Für die einen ist ein beruflicher Wechsel eine attraktive Option, neue Wege zu gehen oder gar berufliche Aufstiege zu realisieren. Für die anderen ist gerade ein abwärts gerichteter Berufswechsel der Notwendigkeit geschuldet, den Lebensunterhalt zu bestreiten, oder aber der Preis, den sie zu zahlen bereit sind, um anderen arbeitsbezogenen Vorteilen und nicht arbeitsbezogenen Präferenzen den Vorrang zu geben.

Die Frage nach der Rolle des Alters ist nicht nur aus einer Ungleichheitsperspektive mit Blick auf spezifische Vor- oder Nachteile von jüngeren oder älteren Erwerbstätigen relevant. Darüber hinaus können aus einer makro-ökonomischen Perspektive gerade durch Aus- und Weiterbildung vorbereitete Berufswechsel dazu beitragen, Strukturwandel und

Fachkräfteengpässe, Digitalisierung und Dekarbonisierung zu bewältigen und das Fachpersonal zukünftig nachgefragter Berufe bereitzustellen. Denn angesichts des demografischen Wandels kann die deutsche Wirtschaft auf Ältere nicht mehr verzichten.

Dagegen fokussiert die bisherige Forschung zu beruflicher Mobilität vor allem Jüngere und ihren Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt oder die Erwerbsphase bis Ende 30, während Studien zur zweiten Lebenshälfte die Ausnahme sind. Untersucht wird hier die mittlere und späte Erwerbsphase (30 bis 69 Jahre) mittels repräsentativer Umfragen von 2005 bis 2021 im Fall des Nationalen Bildungspanels (NEPS) und von 2016 bis 2019 im Fall der Einjahreslängsschnitte des Mikrozensus.

Zunächst analysiert die Studie verschiedene Arten sozioökonomischer Selektionen, die bestimmen, welche sozialen Gruppen eine über- oder unterdurchschnittliche Chance haben, zu der Population zu gehören, die überhaupt auf Berufswechselerfahrung hin untersucht werden kann.

So haben mit steigendem Alter Männer und Akademiker*innen ein überdurchschnittliches Risiko, dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung zu stehen. Personen mit nur einem Job in ihrem Leben weisen im Vergleich zu jenen, die mindestens zwei ausgeübt haben und damit auf Berufswechsel hin analysierbar sind, einerseits eine eher positive Auswahl bei der Jobqualität (z. B. häufiger Entfristung, Vollzeit, öffentlicher Dienst) auf. Andererseits ist eine negative Auswahl in Bezug auf ein akademisches Ausbildungsniveau zu konstatieren. Es deutet sich unter der Gruppe mobiler Erwerbstätiger eine gewisse Polarisierung an.

Um die möglichen Handlungsalternativen zu einem Berufswechsel zu untersuchen, wird auf Basis des Mikrozensus (MZ) analysiert, welche Art von Erwerbstätigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit auf Arbeitende im Folgejahr zutreffen. Auf der einen Seite sind sich Betriebswechsler*innen unabhängig von einem Berufswechsel in vielen Aspekten untereinander ähnlicher als jene Personen, die im selben Betrieb verbleiben. Letztere weisen im Schnitt eine beruflich vorteilhaftere Zusammensetzung auf. Andererseits unterscheiden sich die beruflich Mobilen von den inzwischen nicht mehr erwerbstätigen Personen, insbesondere den arbeitslos gewordenen, die eher soziale und berufliche Nachteile zu verkraften haben.

Der Schwerpunkt der Analysen liegt auf der Untersuchung von Arbeitsstellenwechsel – mit zum Teil mehreren pro Person – mittels des NEPS und auf der multivariaten statischen Schätzung, ob beim Übergang von einem Ausgangs- zu einem Zieljob eine Veränderung der Berufsgruppe mit einem Zugewinn an sozioökonomischen Status des Berufs, einem ähnlichen Status bzw. einem diesbezüglichen Verlust erfolgt oder aber kein Berufswechsel stattfindet.

Im Gegensatz zu älteren Arbeitnehmenden in den USA – dem einzigen Land, zu dem bislang substanzielle Forschung Berufswechsel unter Älteren vorliegen – sind Ältere hierzulande unter statistischer Berücksichtigung einer Reihe einflussreicher Faktoren *keinem* deutlich höheren Risiko ausgesetzt, den Beruf in eine abwärts gerichtete Richtung zu wechseln. Erst ab 65 Jahren erleben Erwerbstätige dieses Risiko etwas öfter.

Aber dies ist auf andere Faktoren wie den häufigeren Übergang in Teilzeit zurückzuführen. Auch wird alterstypisch u. a. die eigene Gesundheit weniger gut eingeschätzt, und eine geringere Zufriedenheit mit dem eigenen Gesundheitszustand ist wiederum in nicht starkem, aber signifikantem Umfang mit abwärts gerichteten Berufswechseln assoziiert.

Wechsel zwischen Berufen mit ähnlich hohem Status sind eine Herausforderung, die eher Personen in ihrer Lebensmitte – zwischen Mitte 40 und Mitte 50 – annehmen. Im Sinne eines relativen Nachteils Älterer sind ab 65 die Chancen auf einen aufwärtsgerichteten Berufswechsel etwas vermindert, was aber wie bei der Abwärtsmobilität kausal an anderen Faktoren liegt.

Die Größe des festgestellten Alterseffekts ähnelt denen des Ausbildungsniveaus, und Merkmale wie Geschlecht oder Migrationsstatus wirken nur maximal so stark wie das Alter. Berufssektoren sowie der Grad der beruflichen Schließung üben dagegen deutlich stärkere Effekte aus und betonen so die Eigenlogik von Berufen.

Diese Besonderheiten von Berufen begründen auch die Interaktion des Alters mit dem Berufssektor (des Zielberufs): Sowohl der Produktionssektor als auch IT-Berufe bieten Älteren, insbesondere ab Mitte 50, keine hohen Chancen auf einen aufwärts gerichteten Berufswechsel.

Die Gefahr, im Zuge eines Berufswechsels abzustiegen, ist bei mehreren Faktoren in der zweiten Lebenshälfte noch ausgeprägter als sie ohnehin sind. Dies trifft auf den Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle zu, aber auch – besonders deutlich ab Mitte 40 – von Teilzeit auf Vollzeit.

Mit einem extra Risiko einer Abwärtsmobilität unter Älteren ist der Übergang von einem Angestelltenverhältnis in die Selbstständigkeit behaftet – womöglich ein Übergang, der als Reaktion von Altersdiskriminierung seitens unwilliger Arbeitnehmer*innen gewählt wird. Das Gleiche gilt für die höhere Wahrscheinlichkeit ab Mitte 50, einen abwärts- und lateral ausgerichteten Berufswechseln durch eine Aufnahme von Zeit-/Saisonarbeit zu erleben.

Von der theoretischen Perspektive institutioneller Lebensläufe „schützt“ eine Abwärtsmobilität im vorangegangenen Erwerbsverlauf vor einem weiteren Abstieg – primär ab Mitte 40. Hierbei sollte hier zukünftige

Forschung mit einem mehr Wellen umfassenden Panel klären, was genuine Alterseffekte und was der Einfluss von Geburtskohorten ist.

Da Ältere im Schnitt länger als Jüngere arbeitslos sind und länger (aber seltener) ausschließlich Sorgearbeit betreiben, sind sie häufiger davon betroffen, dass mit Dauer dieser Arten von Nicht-Erwerbstätigkeit der Wiedereinstieg ins Berufsleben eher in Form nachteiliger Berufswechsel gelingt.

Nach dem erstmaligen Bezug einer Rente erleben diejenigen, die dann überhaupt nochmal eine Arbeit neu aufnehmen, typischerweise abwärts gerichtete Berufswechsel erfolgen. Mit diesem Risiko sind insbesondere Personen in der ersten Hälfte ihrer 60er, also frühverrentete, behaftet. Diese vertikalen Statusverluste – aber nicht notwendigerweise die horizontale Mobilität – sind vermutlich auch durch die bis vor kurzem geltenden Zusatzverdienstgrenzen bedingt. Die Veränderung der Erwerbsspartizipation formal Verrenteter mit dem Wegfall dieser rechtlichen Grenze sollte zukünftige Forschung analysieren.

Ein für Gewerkschaften erfreuliches Ergebnis ist jenes, dass der Grad der Tarifbindung im Wirtschaftsabschnitt des Zielberufs die Chancen auf berufliche Kontinuität und aufwärts gerichtete Berufswechsel erhöht und abwärts gerichtete Wechsel nahezu verhindert. Dabei ist der Zusammenhang bezüglich eines Jobübergangs mit Verbleib im eigenen Beruf ab Mitte 45 nicht mehr signifikant.

Auch unter statistischer Kontrolle einer Vielzahl beruflicher Merkmale haben akademisch Gebildete größere Chancen auf aufwärts gerichtete Berufswechsel, und zwar in noch stärkerem Maße ab dem Alter von Mitte 50. Dies ist vermutlich eher ein Geburtskohorten-Effekt, da in älteren Jahrgängen der Anteil von Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss kleiner als in jüngeren ist. Ähnlich bleibt ein relativer Vorteil von Männern bei aufwärts gerichteten Wechseln bestehen und auch hier sind diese Ungleichheiten ab dem Alter 55 besonders stark ausgeprägt.

Insgesamt sind die direkten Alterseffekte auf Berufswechsel und deren Form vertikaler Mobilität zwar eher klein. Aber die substanziellen Interaktionen des Alters mit anderen Einflüssen wirft ein kritisches Licht auf die problematischen Seiten von Berufswechseln, die eher in benachteiligten Arbeitsmarktsegmenten und Branchen mit niedriger Tarifbindung stattfinden.

Anstatt sich berufsbezogene Vorteile mit einem abwärts gerichteten Berufswechsel „erkaufen“ zu müssen, wäre es z. B. erstrebenswert, Älteren mehr Teilzeitmöglichkeiten im bisherigen Beruf zu ermöglichen, um die Berufserfahrung weiter zu nutzen, das Gehalt nicht über die Maßen zu reduzieren und den Unternehmen den Verlust benötigter Fachkräfte zu ersparen.

Zugleich gilt es den positiven Effekt beruflicher Weiterbildung auf aufwärts gerichtete Berufswechsel weiter auszubauen, in dem Staat und Betriebe entsprechende Weiterbildungen und Umschulungen umfassender fördern. Denn diese Berufswechsler*innen von morgen werden die gesamtwirtschaftliche Herausforderung der weiteren Digitalisierung, Dekarbonisierung und gesellschaftlichen Alterung mit stemmen müssen.

1. Einleitung

Der Sinnspruch „Schuster, bleib bei deinen Leisten“ hat für viele Erwerbstätige seine Gültigkeit verloren, weil sie im Zuge des Älterwerdens in ihrem erlernten Beruf nicht länger arbeiten können oder wollen. Für die einen ist ein beruflicher Wechsel eine attraktive Option, neue Wege zu gehen oder berufliche Aufstiege zu realisieren.

Normativ gestützt sind solche Entscheidungen durch das Grundrecht der freien Berufswahl (Art. 12 Grundgesetz) und der freien Persönlichkeitsentfaltung (Art. 2). Denn diese Rechte gelten nicht nur bezüglich der Wahl der Ausbildung, sondern sollten im Prinzip auch freiwillige Berufswechsel ermöglichen. Dass in einer freiheitlichen Gesellschaft „der Schuster“ nicht „bei seinen Leisten“ bleiben *muss*, ist also ein hohes Gut, über das bezogen auf mittlere und spätere Erwerbsverläufe empirisch aber noch wenig bekannt ist.

Zudem sind Berufswechsel nicht nur ein Bestandteil der „Heterogenität der Lebensentwürfe“ Hofmann/Smolenski (2018: S. 518), sondern auch ein Aspekt jener beruflichen Flexibilität, die helfen kann, ökonomischen Strukturwandel und Fachkräfteengpässe in zukünftig nachgefragteren Berufen zu bewältigen. Für Jobwechsel allgemein gilt laut Ng et al. (2007: S. 364): Berufliche Mobilität kann „enhance the diffusion of knowledge, innovation and technology across firms“.

Andere Erwerbstätige jedoch sehen sich gezwungen, beruflich abzustiegen, um überhaupt ein Erwerbseinkommen zu erzielen oder mehr zum Haushaltseinkommen beizutragen.

In den letzten zwei Jahrzehnten hat der Anteil Älterer auf dem deutschen Arbeitsmarkt – insbesondere jener in ihren 50ern und Frauen – erheblich zugenommen. Dies geschieht allerdings eher, weil Menschen in höherem Alter länger erwerbstätig bleiben, als dass mehr aus der Nicht-Erwerbstätigkeit wieder einsteigen (Walwei/Deller 2021: S. 9f.)

In einer Umfrage zu Berufswechseln zeigt sich, dass für den Wechsel berufliche Interessen deutlich häufiger als ein besseres Einkommen oder das Problem, im bisherigen (Ausbildungs-)Beruf keine Stelle gefunden zu haben, ausschlaggebend waren (Wolnik/Holtrup 2017: S. 29; ähnlich Lachmayr/Mayerl 2015: S. 43 in einer Befragung österreichischer Lehrlinge). Dabei war unter Befragten ab 40 Jahren der Anteil erzwungener Berufswechsel geringfügig größer als in jüngeren Jahren (45 versus 42 Prozent Wolnik/Holtrup 2017: S. 31; eigene Berechnung).

Berufliche Abwärtsmobilität stellt eine von mehreren Facetten der Prekarisierung von Berufsbiografien dar, wie sie über die letzten Jahrzehnte zugenommen hat. Vor dem Hintergrund ansteigender Erwerbsquoten bis ins Rentenalter hinein sowie im Kontext arbeitsmarkt- und rentenpoliti-

scher Reformen, die (längere) Erwerbsarbeit einfordern, stellen Berufswechsel ein wichtiges Moment der Dynamik von Erwerbsverläufen dar, wie sie der HBS-Forschungsschwerpunkt „Erwerbsarbeit im Wandel“ in den Blick nimmt.

Die Frage, unter welchen Umständen es in welchen Formen zu Berufswechseln in der zweiten Lebenshälfte kommt und welche Rolle das Alter bei horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität spielt, steht daher im Zentrum dieses Forschungsberichts.

Eine Zuspitzung der Forschung zu beruflicher Mobilität auf Berufswechsel unter Älteren ist bislang relativ selten erfolgt. An erster Stelle zu nennen ist die US-amerikanische Längsschnittstudie von Johnson/Kawachi/Lewis (2009: S. 26). Auf Basis des Panels „Health and Retirement Study“ zeigt sich hier, dass unter jenen, die 1992 im Alter von 51 bis 55 (Jahrgänge 1936–1941, N = 1705) einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit nachgingen, bis 2007 15 Prozent den Arbeitgeber wechselten, aber im selben Beruf blieben, während immerhin 27 Prozent ihre Beschäftigung und das – zwischen 17 Großkategorien differenzierte – Berufsfeld wechselten.

Ebenfalls über die USA ist bekannt, dass gerade Abwärtsmobilität unter älteren Erwerbstätigen im Kohortenvergleich und im Zeitverlauf zugenommen hat (O’Rand/Hamil-Luker 2011: S. 297, 299; Kambourov/Manovskii 2008: S. 53). Zudem erleben dort ältere Erwerbstätige häufiger als jüngere Einkommensverluste bei einem Arbeitgeberwechsel (darunter auch solche mit Berufswechsel), und dies insbesondere nach einer Phase der Arbeitslosigkeit (Rutledge/Sass/Ramos-Mercado 2015: S. 18; Johnson/Butrica 2012: S. 6).

Vergleichbar detaillierte Ergebnisse zu älteren Deutschen auf Basis von Längsschnittdaten gibt es bislang kaum. Denn deutsche Forschung hat Berufswechseln vor allem in frühen Erwerbsverläufen (maximal bis in die 30er) bzw. ohne Altersdifferenzierung und meist nur bis Mitte der 2000er untersucht.

Damelang/Schulz/Basha (2015: S. 321, zu Berufseinsteiger*innen im Jahr 2000) zufolge haben ganze 76 Prozent jüngerer Erwerbstätiger haben in den ersten neun Jahren nach ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt ihren Beruf gewechselt. Einzig Wolnik/Holtrup (2017) weisen auf Basis der BIBB/-BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2012 und 2006 sowie des Mikrozensus 2012 systematisch bivariate Ergebnisse für die zwei großen Altersgruppen „U40“ und „40+“ aus. 2012 geben etwa 34 Prozent der über 40-Jährigen (versus 23 Prozent unter Jüngeren) an, momentan einen Beruf auszuüben, der „nicht der Ausbildungstätigkeit entspricht“ (Wolnik/Holtrup 2017: S. 14f.)

Diese Studie basiert auf eigenen statistischen Auswertungen von zwei jeweils für Deutschland repräsentativen Datensätzen, dem Mikrozensus (MZ) und der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS), mit einem deutlichen Schwerpunkt auf dem NEPS. Die Untersuchung konzentriert sich auf die Erwerbsphase zwischen 30 und unter 70 Jahren.

Die untere Altersgrenze ist ein grober Indikator dafür, dass die Erstausbildung abgeschlossen ist und dass die „bewegte“ Anfangsphase in Erwerbsbiografien mit mehreren Jobwechseln bis hin zu einem guten Matching zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen erzielt ist (Manzoni/Härkönen/Mayer 2014: S. 1287). Dieser Phase und der Übergang von Ausbildung in den Arbeitsmarkt sind bereits gut erforscht (z. B. Menze 2017; Baas/Philipps 2019; Brzinsky-Fay/Solga 2016). Die obere Altersgrenze ist so hoch gewählt, um explizit Erwerbstätigkeit nach der Regelaltersgrenze für Altersrenten einzubeziehen.

Auch wenn das Forschungsprojekt an Erwerbsarbeit in der zweiten Lebenshälfte interessiert ist, werden Personen bzw. Erwerbsepisoden ab 30 einbezogen, weil die Analyse zu Älteren sonst Gefahr läuft, von vermeintlich alterstypischen Effekten zu berichten, die aber auch auf die mittleren Erwerbsphase zutreffen. Stattdessen soll innerhalb der Altersspanne explizit untersuchen, welche Rolle das Alter der Erwerbstätigen spielt. Die eigentliche Untersuchungseinheit ist dabei der Übergang zwischen zwei Jobs. Beim Mikrozensus endet der Ausgangsjob im Jahr vor dem Beginn des Zieljobs. Im NEPS können auch mehreren Jahren dazwischen liegen.

Für die Untersuchung von Berufswechseln ist es aus theoretischer Perspektive wichtig, Berufe institutionalisiert und multidimensional zu konzeptualisieren: Brussig/Ribbat (2014: S. 67) sehen Berufe mit je spezifischen Bündeln an Merkmalen assoziiert – von „Ausbildung, Kompetenzen und daraus resultierende[n] Abgrenzungen sowie Kooperationen mit anderen Berufen [...] weitere[n] Tätigkeitsmerkmale, wie z. B. die Befristung eines Arbeitsvertrages [...] oder eine (fehlende) Interessenvertretung“ bis hin zu Gesundheitsrisiken, Sozialisation in Ausbildung und in der Berufsausübung sowie Berufsnormen und -ethik (Papsdorf/Voß 2023: S. 105), Werte, Lebensführung und Persönlichkeitsentwicklung (Maier 2021: S. 26; Lehweß-Litzmann 2024).

Sacchi/Kriesi/Buchmann (2016: S. 11) differenzieren allgemeiner die „horizontal dimension of the division of labor“ und die „vertical dimension of stratification“ von Erwerbsarbeit. Auf der horizontalen Ebene sind insbesondere die in Ausbildung und Berufsausübung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, Tätigkeiten und Funktionen im Betrieb angesiedelt – der entscheidende Aspekt in der Humankapital-Theorie (Becker 1962).

Auf der vertikalen Ebene verortet sind die unterschiedlichen Einkommen und Aspekte (nicht) prekärer Arbeit. Hierfür interessiert sich stärker die Ungleichheitsforschung. Erforderliche berufliche oder akademische Zertifikate und Lizenzen tragen zur institutionalisierten Schließung vieler Berufe und damit zu höheren Einkommen bei (Damelang/Schulz/Basha 2015: S. 312; Menze 2017: S. 85–86; Bol/van de Werfhorst 2011; DiPrete et al. 2017; vgl. allgemeiner zu sozialen Schließungsprozessen Weber 1925/1980: S. 23, 202).

Im Folgenden werden Jobwechsel und Arbeitsstellenwechsel als äquivalente Oberbegriffe für Veränderung der beruflichen Tätigkeit mit oder ohne Berufswechsel verwendet. Bei einem kleinen Anteil von Jobs, in den Längsschnittdaten Erwerbsepisode genannt, handelt es sich um selbstständige Arbeit. Berufswechsel und horizontale berufliche Mobilität sind hier sprachlich gleichbedeutend. Berufswechsel ebenso wie Jobwechsel ohne horizontale Mobilität können, müssen aber nicht mit einer Auf- oder Abwärtsbewegung hinsichtlich des beruflichen Status, Prestiges, Einkommens etc. einhergehen – d. h. mit einer vertikalen beruflichen Mobilität (Kalleberg/Mouw 2018: S. 284).

Um Arbeitsstellenwechsel mit geringfügiger Veränderung in dieser vertikalen Dimension sprachlich präzise zu fassen, wird so ein Wechsel als „lateral“ bezeichnet. Um einer sprachlichen Verwirrung vorzubeugen wird, wird „lateral“ nur als eine von drei Ausprägung der vertikalen Mobilität verwendet, nämlich im Gegensatz zu „aufwärts“ und „abwärts“. Dagegen ist „horizontal“ ausschließlich der Dimension berufsfachlicher (Nicht-)Veränderung vorbehalten, also horizontale versus vertikale berufliche Mobilität.

Als Prämisse wird vorausgesetzt, dass „objektiv“ aufwärtsgerichtete Mobilität erwünscht, abwärts gerichtete zumindest in der größeren Anteilen Fälle eher erzwungenermaßen erfolgt. Allerdings zeigen qualitative Studien zu Berufswechseln, dass zwischen den Extrempolen von klar freiwillig und klar unfreiwillig eine große Grauzone and subjektiven Motiven liegt (Matthies 2021).

Mit Blick auf laterale und abwärts gerichtete Mobilität gilt es mit Pollmann-Schult (2006: S. 573, 575) zu bedenken, dass Erwerbstätige finanzielle Gratifikation gegen qualitative Beschäftigungsmerkmale wie geringere körperliche Anstrengung, reduzierte oder flexiblere Arbeitszeiten gegeneinander abwägen (ähnlich Boveda/Metz 2016: S. 156; Dwyer 2004). Eine „objektive“ berufliche Abwärtsmobilität muss deshalb nicht unter allen Umständen mit sinkender Zufriedenheit mit dem neuen Beruf einhergehen.

Für eine Aufwärtsmobilität sind neben intrinsischem fachlichem Interesse (Wolnik/Holtrup 2017: S. 29) eine bessere Entlohnung und höheres Prestige offensichtliche subjektive Motive (Maier et al. 2014: S. 34). In

dieser Studie wird vertikale Mobilität mit Veränderung des sozioökonomischen Status zwischen Ausgangs- und Zielberuf im Zuge von Jobwechseln standardisiert gemessen.

Zusätzlich zu der horizontalen und vertikalen Dimension von Arbeitsstellenwechseln ist die Unterscheidung zwischen interner und externer Mobilität zu unterscheiden – theoretisch ließen sich also gleich zwölf Subtypen unterscheiden (Ng et al. 2007: S. 364). Aus methodischen Gründen, die später erläutert werden, liegt der konzeptionelle und empirische Schwerpunkt auf Jobwechseln (mit und ohne Berufswechsel) *zwischen Betrieben* – im Gegensatz zur Mobilität im internen Arbeitsmarkt eines Betriebs, also firmeninterne Karrieren. Bei den Analysen mit dem MZ ist eine Beschränkung auf solche externe Mobilität zwingend notwendig (Söhn 2021: S. 27 ff.).

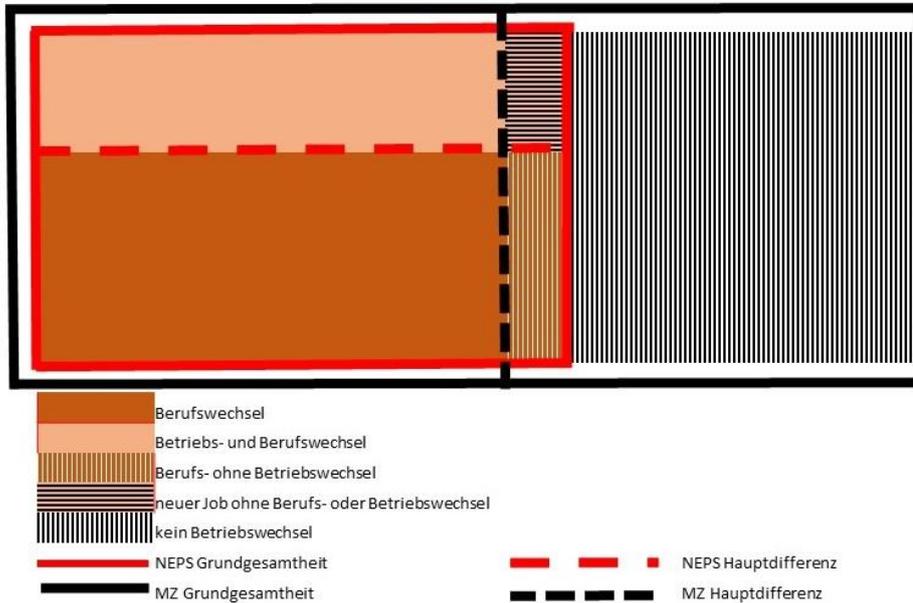
Bei der Auswertung des NEPS kann die Unterscheidung, ob ein Folge-Job beim bisherigen Arbeitgeber angesiedelt ist, nur für ein eingeschränkteres (und selektiveres) Teilsample (Panelwellen) erfolgen. Empirisch findet nur ein kleiner Anteil von Jobwechsel beim gleichen Arbeitgeber statt. Betriebs- ohne Berufswechsel erfahren Erwerbstätige innerhalb von betriebsübergreifenden, aber berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten, wie sie gerade für den deutschen Arbeitsmarkt mit seiner traditionellen Berufsfachlichkeit typisch sind (Köhler/Weingärtner 2023: S. 80; Sengenberger 1987: S. 126 ff.).

Abbildung 1 illustriert schematisch die unterschiedlichen Grundgesamtheiten der Analysen mit dem NEPS und dem MZ und die jeweiligen Hauptvergleichsachsen. Im Sinne von ergänzenden Voranalysen geht es beim MZ primär um den Vergleich von Personen, die von einem Jahr auf das andere den Betrieb (nicht) wechseln oder in Nicht-Erwerbsarbeit übergehen. Das NEPS ist deutlich besser als der MZ geeignet, Betriebswechsel mit und ohne Berufswechsel zu vergleichen. Die NEPS-Analysen unterscheiden Berufswechsel im Zuge von Arbeitsstellenwechsel.

Folgende Forschungsfragen wird dieser Forschungsbericht beantworten:

- In welcher Hinsicht unterscheidet sich die horizontale und vertikale berufliche Mobilität in der späteren im Vergleich zur mittleren Erwerbsphase? Welche Rolle spielt das Alter von Erwerbstätigen für die Wahrscheinlichkeit, im Zuge des Übergangs in einen neuen Job die berufliche Tätigkeit zu wechseln und sich dabei hinsichtlich des sozioökonomischen Status des ausgeübten Berufs zu verbessern, zu verschlechtern und einen ähnlichen beizubehalten?
- Inwieweit üben Faktoren, die generell die horizontale und vertikale berufliche Mobilität beeinflussen, bei Älteren einen anderen, stärkeren oder schwächeren aus als in jüngeren Jahren?

Abbildung 1: Schematische Darstellung der Grundgesamtheit in den Analysen des Nationalen Bildungspanels und des Mikrozensus



Anmerkungen: NEPS: Nationales Bildungspanel, MZ: Mikrozensus

Quelle: eigene Darstellung

Diesen eigentlichen Forschungsfragen vorgeschaltet sind Teiluntersuchungen zur beruflichen, sozialen und demografischen Selektivität, die der Analyse von Erwerbsübergängen mit und ohne Berufswechsel vorgeschaltet sind:

- Welche Gruppen haben im Alter von 40 bis 69 eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, gar nicht (mehr) erwerbstätig zu sein?
- Welche Faktoren sind ausschlaggebend dafür, dass Erwerbstätige von einem Jahr auf das andere nicht mehr arbeiten oder den Betrieb gewechselt haben, anstatt weiterhin im selben Unternehmen zu sein?
- Wer hat in einem Zeitraum von mehreren Jahren nur einen statt mindestens zwei Jobs, sodass diese Gruppe der immobilen Erwerbstätigen aus der Hauptanalyse zu Berufswechsel herausfallen?

Die Studie gliedert sich wie folgt: Im folgenden Kapitel 2 werden bisherige Kenntnisse zu Berufswechseln auf Grundlage diesbezüglicher theoretischer Überlegungen und bisheriger empirischer Forschung Hypothesen zur Wirkung von Alter auf die Inzidenz und die vertikale Ausrichtung von Berufswechseln formuliert. Der restliche Teil der Untersuchung widmet sich dann dem empirischen Vorgehen.

Kapitel 3 stellt die beiden verwendeten Datensätze, MZ und NEPS vor und umgrenzt die jeweiligen Untersuchungspopulationen (3.1), legt die Operationalisierung der zu erklärenden Zielgröße und die potenziell erklärenden Einflussfaktoren (3.2) und resümiert die angewendeten statistischen Methoden.

Kapitel 4 untersucht aus unterschiedlichen Perspektiven die Selektionen, die der Möglichkeit, Berufswechsel zu analysieren, vorangehen. Zunächst wird mit dem MZ geklärt, wer mit ansteigendem Alter überhaupt noch erwerbstätig ist bzw. welche sozialen Eigenschaften für die bereits aus dem Arbeitsmarkt Ausgeschiedenen typisch sind (4.1.). Das folgende Unterkapitel 4.2. untersucht die Unterschiede im NEPS zwischen jenen Personen und ihren Berufen, die in einem längeren Zeitraum, nur einen Job oder mehr als einen innehaben. Nur bei Letzteren können Berufswechsel untersucht werden.

Unterkapitel 4.3. ist das Kernstück der Analysen mit dem MZ und untersucht die Handlungsalternativen zu Betriebswechseln mit und ohne Berufswechsel im Zeitrahmen eines Jahres. Dies sind allen voran die häufigste Option des Verbleibs im bisherigen Betrieb sowie unterschiedliche Arten der Nichterwerbstätigkeit wie Arbeitslosigkeit oder Sorgearbeit. Schließlich erlaubt der MZ den Vergleich von subjektiv, durch Befragte identifizierten Berufswechsel und standardisiert gemessenen und deren vertikale Ausrichtung (4.4).

Kapitel 5 ist einer breiten Deskription des komplexen, multidimensionalen Phänomens des Berufswechsels gewidmet. Unterkapitel 5.1 berichtet, wie horizontale und vertikale berufliche Mobilität kombiniert wird und wie sich diesbezügliche Häufigkeiten unterscheiden, je nachdem, ob man das Individuum oder dessen teils mehrfache Job- und Berufswechsel analysiert (5.2). In einem Schritt geht es um das variierende Ausmaß von horizontaler und vertikaler Mobilität, d. h. wie sehr „inhaltlich verwandt“ Ausgangs- und Zieljob sind und wie groß die überwundene vertikale Differenz zwischen den jeweiligen Berufsstatus ist (5.3). Unterkapitel 5.4. blickt auf die Inzidenz, Länge und Art zeitlicher Lücken zwischen Arbeitsstellen.

Die Kapitel 6 und 7 sind der Beantwortung der eigentlichen Forschungsfrage nach dem Zusammenhang von Alter und Berufswechsel gewidmet. Bivariat, also nur diese zwei Faktoren betrachtend, legt Unterkapitel die Verteilung von unterschiedlichen Altersgruppen auf die Form des Jobwechsels dar, also ausbleibender Berufswechsel im Vergleich zu Berufswechseln mit abwärts, lateral oder aufwärts gerichteter vertikaler Mobilität.

Im Anschluss werden Jobwechsel in der mittleren im Vergleich zur späteren Erwerbsphase anhand derjenigen Merkmale vergleichen, die in Ka-

pitel 7 als Einflussfaktoren auf Berufswechsel fungieren und mit dem Alter unterschiedlich stark interagieren (7.2), nachdem Unterkapital 7.1. zunächst die direkten Alterseffekte unter multivariater Kontrolle dieser anderen Prädiktoren darstellt. Schließlich resümiert und diskutiert Kapitel 8 die Kernergebnisse der Studie insgesamt.

2. Konzeptionelle Überlegungen

2.1 Die Rolle von Alter und Altern für Berufswechsel

Zunächst einmal ist es nicht offensichtlich, Berufswechsel gerade in der zweiten Lebenshälfte zu untersuchen. So nennen Manzoni/Härkönen/Mayer (2014: S. 1287) mehrere Gründe, warum Berufswechsel eher in jüngeren Jahren auf dem Arbeitsmarkt stattfinden sollten:

„First, initial job-worker mismatches decline as workers and employers gain experience with each other [...]. Second, the marginal value of work experience [...] is concave [...]. Third, internal labor markets [...] can promote investment in younger workers, as the returns to these investments can be reaped over a longer time period.“

In der Tat waren in einer älteren Studie „[k]napp zwei Drittel der Erwerbstätigen [...] beim ersten Wechsel noch unter 30 Jahren“ (Hecker 2000: S. 14; Lehweß-Litzmann (2024): Abschnitt 3.1.2; zu ähnlichen Ergebnissen bereits in den 1940ern siehe Kalleberg/Mouw 2018: S. 290).

Angesichts der Notwendigkeit unter Erwachsenen, nach ihrer Ausbildungsphase gewöhnlich den eigenen Lebensunterhalt und ggf. den der eigenen Familie zu bestreiten, sind fehlende eigene finanzielle Ressourcen für eine mögliche neue Aus- oder Weiterbildung und das hierbei entgehende Erwerbseinkommen eine Hürde für einen geplanten Berufswechsel (Neapolitan 1980: S. 221). Diese Hürde mag relevanter werden, wenn mit dem Altern Ansprüche an den eigenen Lebensstandard steigen.

In meiner Studie interessieren Berufswechsel, die *dennoch* in höheren Lebensjahren vollzogen werden. Mehrere Gründe für Berufswechsel könnten gerade in der mittleren und späteren Erwerbsphase relevanter werden. Hierbei ist konzeptionell danach zu differenzieren, ob es sich eher um freiwillige, aufwärts oder zumindest lateral ausgerichtete Berufswechsel oder aber um tendenziell weniger erwünschte, abwärts oder höchstens lateral ausgerichtete Berufswechsel handelt.

Berufliche Motivationen

Älterwerden und angesammelte Berufserfahrung sind im Erwerbsleben eng miteinander verknüpft. Für intrinsische berufliche Motivationen und deren mögliche Veränderung bis hin zu einem Entschluss, den Beruf zu wechseln, spielt der Faktor Zeit eine offensichtliche Rolle. Bis manche Erwerbstätige ihres Berufs überdrüssig werden und sich dann – mit lateraler und aufwärts gerichteter vertikaler Mobilität umorientieren (Boveda/Metz

2016: S. 161), vergeht ein mehr oder weniger langer Zeitraum (Matthies 2021), was notwendigerweise Lebenszeit in Anspruch nimmt.

Berufserfahrung

Für eine weitere Argumentation spielt eher die Perspektive von Betrieben als die der individuellen Erwerbstätigen eine Rolle für einen möglichen Alterseffekt. Im Sinne der klassischen Humankapital-Theorie entspricht eine Zunahme von Berufserfahrung der Akkumulation von Humankapital und damit einer (angenommenen) höheren Produktivität der Einzelnen (Becker 1962).

Arbeitgeber*innen können ein gewisses Maß an *Berufserfahrung zur Voraussetzung* machen, um bereits angestellten Personen in ihren mittleren (statt frühen oder späten) Erwerbsjahren berufliche Aufwärtsmobilität, z. B. von Fachangestellten zu Management-Positionen, zu ermöglichen (zu einem positiven Effekt für Berufserfahrung und einem negativen für dessen Quadrierung (Fitzenberger/Hujer 2002: S. 18; Sicherman/Gallor 1990: S. 188).

Allerdings fokussierte sich diese Forschung zum Teil nur auf innerbetriebliche Mobilität. Wie quantitativ ausschlaggebend so ein möglicher Wirkmechanismus bei primär extern Rekrutierten ist, bleibt abzuwarten.

Diese zwei Argumente (veränderte intrinsische Berufsinteressen und Berufserfahrung als Voraussetzung) benennen als Grundhypothese 1a altersspezifische Gründe, warum *auch* im fortgeschrittenen Alter (also ab 40 Jahren) Berufswechsel stattfinden. Es wird also eher theoretisiert, warum Ältere *nicht (noch) seltener* als Jüngere ihren Beruf lateral oder aufwärtsgerichtet wechseln, und weniger, warum Ältere notwendigerweise häufiger als Jüngere aufsteigen.

Altersdiskriminierung

Zu einem erhöhten Risiko, im Zuge eines Berufswechsels an Status zu verlieren, könnte Altersdiskriminierung seitens einstellender Betriebe (Grundhypothese 1b) beitragen. So erklären Walwei/Deller (2021: S. 9) bezüglich der unterdurchschnittlichen Chance Älterer, überhaupt neu angestellt zu werden:

„Possible reasons for the low entry rates of older workers are the potential devaluation of human capital and marketable competencies over time, employers' reservations regarding their flexibility and resilience, and the potential of elevated health risks among older people.“

Diese Annahmen unterschiedlich ausgerichteter Effekte eines höheren Alters können nicht direkt getestet werden. Denn in den hier verwendeten Umfragen wurden weder individuelle Berufs- bzw. Jobwechsellieferungen noch Einstellungs- bzw. Beförderungsgründe von Arbeitgeber*innen

erhoben. Mayer/Grunow/Nitsche (2010: S. 394) stellen in einer Querschnittsbefragung zur subjektiven Bewertung beruflicher Mobilität fest, dass „jedes am Arbeitsmarkt verbrachte Jahr [d. h. auch mit zunehmendem Alter] die Odds in der Gruppe der unerwünscht beruflich Mobilen zu sein um 6 %“ erhöht. Dies stützt die Grund-Gegenhypothese 1b.

Bei den nun darzulegenden Hypothesen geht es primär um strukturelle Effekte (im Gegensatz zu subjektiven Motivationen). Es werden erstens Annahmen zu sogenannten Kompositionseffekten abgeleitet. Solche empirisch zu überprüfenden Hypothesen besagen, dass Jobübergänge Älterer häufiger oder seltener von einer spezifischen Form X beruflicher Mobilität (z. B. Wechsel mit Verbesserung des Berufsstatus) charakteristisch sind, weil sie häufiger den Faktor Y (z. B. eine berufliche statt akademische Ausbildung) aufweisen und dieser wiederum den besagten beruflichen Mobilitätstyp begünstigt.

Zweitens werden Interaktions-Hypothesen formuliert, die besagen, dass Faktor Y, der im Allgemeinen die Art der beruflichen Mobilität beeinflusst, bei Älteren anders als bei Jüngeren wirkt, also stärker, schwächer oder in eine andere Richtung mit entsprechend verändertem Vorzeichen.

Lebenslauf: Unterschiedliche Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit

Zunächst zu lebenslaufbezogenen Aspekten, also möglichen Effekten von Ereignissen, Phasen, verfügbaren Ressourcen vor dem Antritt des Zieljobs: Bereits Mayer/Grunow/Nitsche (2010: S. 379) argumentieren, dass „bei Menschen, die sich in einer Phase der Erwerbsunterbrechung befinden, [...] der berufliche Veränderungsdruck höher als bei aktiv Erwerbstätigen“ ist. Dies zeigen sie auch empirisch mit der Westdeutschen Lebensverlaufsstudie, allerdings nur für die ersten acht Jahre von für Berufseinsteiger*innen und ohne den Grund für die Erwerbsunterbrechung weiter zu differenzieren.

Arbeitslosigkeit ist die am weitesten verbreitete Art einer Nicht-Erwerbstätigkeits-Phase, die bei indirekten Berufswechseln – und allgemeiner bei indirekten Übergängen zwischen Jobs – zeitlich zwischen Ausgangs- und Zielberuf gelagert ist. Bezogen auf Einkommensveränderung führt ein freiwilliger Stellenwechsel zu Gehaltszuwächsen, Entlassungen dagegen zu Verringerungen (Kalleberg/Mouw 2018: S. 289). Bei Älteren, die arbeitslos werden, könnte das Stigma der Arbeitslosigkeit durch Altersdiskriminierung verstärkt werden (also eine Spezifizierung von Grundhypothese 1b).

So haben ältere Arbeitslose größere Schwierigkeiten als jüngere, erneut eine Stelle zu finden (Walwei (2018b: S. 10; Konle-Seidl 2018). Folglich zählen sie eher zu Langzeitarbeitslosen, auf die mit der Zeit der Druck wächst, unliebsame Kompromisse einzugehen und Berufswechsel und/

oder Abwärtsmobilität zu akzeptieren, um überhaupt noch Arbeit zu finden (Hypothese 2, Kompositions- und Interaktionseffekt).

Diese Annahme gilt aber nur in dem Maße, in dem Exit-Optionen aus dem Arbeitsleben durch Verrentung oder private Geldressourcen nicht bestehen oder unattraktiv sind. Vermutlich ist ein ähnlich negativer Effekt wie Hypothese 2 bei einer dem Zieljob vorgeschalteten Phase einer längeren Erkrankung wahrscheinlich, wenn Arbeitgeber*innen eine reduzierte Leistungsfähigkeit vermuten, selbst wenn diese als nicht selbst verschuldet erachtet wird. Leider ist die Fallzahl von zwischengelagerten Krankheitsepisoden im NEPS zu gering für eine entsprechende Hypothesentestung.

Bei indirekten Berufswechseln, bei denen Sorgearbeit die Zeit zwischen Ausgangs- und Zieljob dominiert, mögen Erwerbstätige nicht so stigmatisiert sein wie Langzeitarbeitslose. Dennoch trifft das Hindernis der vermuteten oder tatsächlichen Veralterung beruflicher Kompetenzen durch längerer Erwerbsunterbrechung auch auf Eltern, d. h. meist Mütter, ebenso zu wie das der vermeintlich oder tatsächlich verminderten Flexibilität bzw. Verfügbarkeit.

Aisenbrey/Evertsson/Grunow (2009: S. 594f.) zeigen etwa, dass mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung eine zunehmende berufliche (Abwärts-)Mobilitätsrisiko von Müttern einhergeht (zur häufigere Abwärtsmobilität unter Frauen allgemein s. Manzoni/Härkönen/Mayer 2014: S. 1299; ähnlich Groh-Samberg/Hertel 2011: S. 141).

Bezogen auf die Schweiz erklären längere Phasen von Nicht-Erwerbstätigkeit das erhöhte Risiko dortiger Frauen, bei Berufswechseln abzustiegen (Sacchi/Kriesi/Buchmann 2016: S. 18; zu britischen Müttern s. Connolly/Gregory 2007: S. 4). Schließlich nennen bei Hecker (2000: S. 15) Berufswechslerinnen, insbesondere geringer qualifizierte, retrospektiv eher familiäre Motive, männliche Berufswechsler eher finanzielle.

Insbesondere wenn parallel zu einer Erwerbstätigkeit Kinder oder – eher im fortgeschrittenen Alter der Pflegenden – ältere oder kranke Angehörige versorgt werden müssen, werden sich entweder die Betroffenen selbst geringfügige Beschäftigungen oder Teilzeitjobs wünschen oder der Arbeitsmarkt ermöglicht ihnen, nur solchen nachzugehen (zu Einkommens- und Wiederbeschäftigungsnachteilen pflegender Angehöriger s. Keck 2016; Geyer 2015).

Falls sich hier wieder die Diskriminierung von Älteren und die Benachteiligung von in Sorgearbeit aktiven Menschen intersektional verstärken, könnte sich die Dauer von Sorgearbeit zwischen Ausgangs- und Zieljob mit zunehmendem Alter negativer, also zugunsten abwärts gerichteter Berufswchsel, als in jüngeren Jahren auswirken (Hypothese 3).

Dabei überlappt Teilzeitarbeit teilweise mit geringfügiger Beschäftigung. Letztere ist die zusätzlich zum geringen Arbeitsumfang u. a. durch eingeschränkte Sozialversicherungspflicht und eine Verdienstgrenze (in der Untersuchungszeit meist, zwischen 2013 bis 2022, 450 Euro), oft unterdurchschnittlichem Lohn und limitierte Arbeitnehmerrechte gekennzeichnet (IAQ o. J.; Walwei 2018a) (s. auch weiter unten Hypothese 9).

Erwerbsarbeit trotz Rentenbezug

Eine altersspezifische besondere Art von Nicht-Erwerbstätigkeit, die zeitlich zwischen Ausgangs- und Zieljob oder parallel zu Letzterem gelagert sein kann, ist der Bezug einer Rente und/oder das Überschreiten der Regelaltersgrenze. Seit Jahren nimmt der Anteil Erwerbstätiger jenseits der Regelaltersgrenze zu, „von 4,2 Prozent im Jahr 1995 auf 9,3 Prozent im Jahr 2016“ (Vogel/Scherger 2018; multivariat vgl. Hofäcker/Naumann 2015).

Bei Neubezug einer Erwerbsminderungsrente kann deren Antritt deutlich vor 65 bzw. 66 erfolgend. Unter allen Rentennewuzugängen machen solche aufgrund von Erwerbsminderung schon viele Jahre ein knappes Fünftel aus (19 Prozent in 2022, s. DRV 2023: S. 5–7; eigene Berechnung; Söhn/Mika 2015: S. 461).

Je nach Geburtsjahrgang (und je nach subjektiver Deutung des Begriffs „in Rente“ beim Ausfüllen der Survey-Fragen) konnte in der Vergangenheit ab ca. 60 Jahren eine Altersrente bezogen werden. Erwerbsminderungsrenten werden im Schnitt mit Anfang 50 erstmalig bezogen (Söhn/Mika 2019: S. 29). Bei vorgezogener Altersrente konnte bis 2022 nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen werden. Bei der Erwerbsminderungsrente war je nachdem, ob es sich um eine volle oder eine Teil-Rente handelte, ebenfalls nur ein Minijob bzw. ein bis zu sechs Stunden täglich umfassender Teilzeitjob erlaubt (DRV 2022a: S. 5–6; 2022b: S. 12).

Entsprechend der oben erfolgten Argumentation zu Teilzeit- bzw. geringfügiger Beschäftigung ist anzunehmen, dass die rentenrechtlich institutionalisierte Beschränkung auf geringfügige Beschäftigung besonders Berufswechsel mit Abwärtsmobilität fördert (Hypothese 4), falls die Betroffenen es nicht schaffen oder wollen, ihren bisherigen Beruf in geringem Zeitumfang auszuüben.

Pfadabhängigkeit vorangehender beruflicher Mobilität

Neben einer zwischen Ausgangs- und Zieljob gelagerten Phase der Nicht-Erwerbsarbeit kann sich, bezogen auf vorangegangene und folgende berufliche Mobilität, eine Pfadabhängigkeit entwickeln. Diese könnte mit länger andauerndem Erwerbsleben – d. h. gerade unter Älteren – zu einer Polarisierung von Mobilitätschancen und -risiken führen.

So erinnert Mayer (2009: S. 412) in seinem Konzept der endogenen Kausalität daran: „Der Lebensverlauf ist ein selbstreferentieller Prozess. Das Individuum handelt oder verhält sich unter anderem auf der Grundlage seiner kumulierten Erfahrungen und Ressourcen.“ Oft äußern sich solche Pfadabhängigkeit in (negativen) Teufelskreisen oder (positiven) Matthäus-Effekten, die zu intragenerationaler sozioökonomischer Polarisierung führen (DiPrete/Eirich 2006; O’Rand 2009).

Im Sinne einer Pfadabhängigkeit innerhalb individueller Erwerbsbiografien sollte ein bereits erfolgter Berufswechsel einen weiteren wahrscheinlicher machen Mayer/Solga/Diewald (1997: S. 91 zu entsprechenden Erwerbsverläufen in der DDR bis drei Jahre nach der Wiedervereinigung). Denn mit einer kürzeren Erfahrung in einem Beruf und Betrieb greifen Kündigungsschutz und Senioritätsprinzip nicht so gut wie bei „altgedienten“ Arbeitnehmer(inne)n (Wilson/Roscigno 2018: S. 59, 61; Sanzenbacher/Sass/Gillis 2017: S. 6).

Zudem scheint es Pfadabhängigkeiten bezüglich der vertikalen Dimension zu geben. Allerdings weniger (oft) als Aufwärts- oder Abwärtsspirale, sondern im Sinne eines wiederholten Auf-und-Abs. So zeigen Schellenberg et al. (2016: S. 9) für langfristige Erwerbsverläufe von Schweizer*innen ein entsprechendes fluktuierendes Muster (von mehreren Clustern), das mindestens einen abwärts und einen aufwärts gerichteten Jobübergang aufwies.

Spielen die Anzahl der bisherigen Jobwechsel und die dort dominierende Ausprägung der horizontalen und vertikalen Mobilität im fortgeschrittenen Alter im Sinne einer Polarisierung und Stigmatisierung eine stärkere Rolle als unter Jüngeren, weil bis ins höhere Alter mehr Wechsel akkumuliert sein können (Hypothese 5)? Wenn ein Mitte-50-Jähriger schon zehn Mal seinen Beruf gewechselt hat, könnten dies Betriebe als stärker von einer impliziten Arbeitnehmer-Norm abweichend (unzuverlässiger oder chaotischer) wahrnehmen als einen einzigen Berufswechsel bei einer Anfang-30-Jährigen.

Selbstständige Erwerbsarbeit

Schließlich könnten die mit höherem Alter zunehmende Berufs- und Lebenserfahrung – gerade die informelle oder berufsfeldübergreifende – und das finanzielle Eigenkapital wachsen und somit Erwerbstätige Übergänge in die Selbstständigkeit eher auf eine Art besser zu meistern, dass mindestens ein beruflicher Statuserhalt gelingt (laterale oder aufwärtsgerichtete vertikale Mobilität) (Hypothese 6, Interaktionseffekt).

Zudem kann Altersdiskriminierung durch potenzielle Arbeitgeber*innen Älteren eher die Option der Selbstständigkeit nahelegen (Kerr/Armstrong-Stassen 2011; Curl/Sharpe/Noone 2014). Zumindest von den USA weiß man, dass sich der Anteil an Selbstständigen unter Erwerbstätigen, die

ab dem Alter 52 ihren Beruf wechselten, zwischen Ausgangs- und Zieljob verdoppelt hat (Johnson/Kawachi/Lewis 2009). Dies geschieht vor allem mit der Verrentung und weniger aufgrund von freiwilligem oder erzwungenem Verlassen einer Stelle.

Niveau der (Erst-)Ausbildung

Aus der Perspektive der Lebenslaufforschung sind auch Einflüsse des biografisch länger zurückliegenden Erwerbs der (Erst-)Ausbildung und entsprechende Ressourcen von Interesse (vgl. Mayer 2009: S. 412). Da ein Hochschulstudium, eher als eine berufliche Ausbildung, generalisierbares Wissen vermittelt und in einem breiteren Berufsspektrum einsetzbar ist, so Rutledge/Sass/Ramos-Mercado (2015: S. 14), können akademisch gebildete Erwerbstätige als „Generalist*innen“ – auch im höheren Alter – den Beruf wechseln.

Unqualifizierte im externen segmentären Arbeitsmarktsegment sind eher gezwungen, zwischen ungelernten Tätigkeiten in verschiedenen Berufsfeldern zu wechseln. Entsprechend finden Johnson/Kawachi/Lewis (2009: S. 14–16) für ältere Amerikaner*innen (nicht signifikante Bildungseffekten ohne Altersrestriktion bei 2015: S. 14; Kambourov/Manovskii 2008: S. 58) und Damelang et al. (2015: S. 325) für jüngere Deutsche genau eine solche U-Verteilung.

Bezüglich Alterseffekte auf berufliche Mobilität lässt sich zunächst ein Kompositionseffekt vermuten (Hypothese 7a, Kompositionseffekt). Denn aufgrund der intergenerationalen Bildungsexpansion haben unter den Älteren weniger einen Hochschulabschluss sowie teilweise seltener einen Berufsabschluss (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: S. 78). Zugleich wechseln Akademiker*innen häufiger den Beruf. Erwartbar ist auch die vermittelte Wirkung von Ausbildungslosigkeit über häufigere und längere Arbeitslosigkeit, die wiederum das Risiko, den Beruf zu wechseln und/oder beruflich abzustiegen, erhöht (Dütsch/Liebig/Struck 2013: S. 521, zu jüngeren Erwerbstätigen).

Darüber hinaus könnte – auch unter Kontrolle anderer Einflussfaktoren – bei Älteren die Interaktion von Benachteiligung aufgrund höheren Alters und fehlender beruflicher Ausbildung zu stärkeren Berufswechsel- und Abwärtsrisiken führen als bei Jüngeren (Hypothese 7b, Interaktionseffekt).

Im Gegensatz dazu ließe sich argumentieren, dass sich mit dem Altern der einstige Erwerb der (Erst-)Ausbildung zeitlich immer weiter entfernt. Verliert deren Einfluss in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens an Stärke, da die jeweils aktuellen Umstände (Arbeitslosigkeit, zuletzt ausgeübter Beruf) den anstehenden Jobwechsel stärker determinieren als unter Jüngeren (Hypothese 7c, Interaktionseffekt)?

Da in meiner Empirie das Alter bei Stellenantritt recht hoch mit Geburtskohorten-Zugehörigkeit korreliert, ließe sich zudem wie folgt argumentieren. So, wie es Gesthuizen/Solga/Künster (2011) im Ländervergleich zeigen, könnte auch im Kohorten- und Altersgruppenvergleich ein relativ hoher und somit weniger stigmatisierter Anteil geringer qualifizierter Personen deren Erwerbsrisiken mindern. Empirisch haben Wolnik/Holtrup (2017: S. 22; auf Basis des Mikrozensus) bereits gezeigt, dass die Differenz zwischen dem niedrigen Anteil von Hochqualifizierten mit einem Berufswechsel (ohne vertikale Differenzierung) und dem höheren von Geringqualifizierten mit steigendem Alter kleiner wird.

Berufliche Weiterbildung

Neben der Erstausbildung kann auch bei (zeitlich näherer) beruflicher Weiterbildung ein Zusammenspiel in Bezug auf berufliche Mobilität erwartet werden. Neben umfassenden Umschulungen kann berufsbezogene Weiterbildung eine aufwärts- oder lateral ausgerichtete berufliche Mobilität vorbereiten oder begleiten (vgl. Mayer/Grunow/Nitsche 2010: S. 372; Boveda/Metz 2016: S. 157). In Wissensgesellschaften wie Deutschland wird in etlichen Berufsfeldern, insbesondere den technisch innovativen, die Halbwertszeit berufsfachlichen Wissens immer kürzer.

Falls hier Personen im Zuge des Alterns nicht mithalten können und keine Weiterbildung besuchen, könnte sich der relative Verlust berufsfachlicher Kompetenz als Push-Faktor zugunsten eines weniger freiwilligen und ggf. abwärts gerichteten Berufswechsels auswirken. Buchholz/Unfried/Blossfeld (2014: S. 259) zeigten bereits, dass in Deutschland zertifizierte berufliche Fortbildung die Chancen von Frauen, aber nicht von Männern erhöht, beruflich aufzusteigen, ohne dass hier aber horizontale und vertikale berufliche Mobilität unterschieden wurde.

Ohne das Alter intensiver zu berücksichtigen, zeigen Schultheiss/Backes-Gellner (2021), dass in Berufen, die weniger von Soft Skills als von berufsfachlichen Kompetenzanforderungen dominiert sind, regelmäßige berufliche Weiterbildung nötig ist, um einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko aufgrund veralteten Fachwissens entgegenzuwirken. Dies könnte insgesamt eher auf ältere Erwerbstätige zutreffen, da jüngere noch mehr von dem aktuellen Kenntnisstand aus ihrer Erstausbildung profitieren können.

Da ältere Erwerbstätige seltener an Weiterbildung partizipieren und weil bei ihnen die Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im bisherigen Job das Fachwissen stärker veralten lässt, sollten Ältere einem höheren Risiko der Abwärtsmobilität als Jüngere ausgesetzt sein (Hypothese 8, Kompositions- und Interaktionseffekt). Dabei ist zu beachten, dass betrieblich organisierte berufliche Weiterbildung eher Arbeitneh-

mer*innen an ihren Betrieb bindet und speziell Abstiegsmobilität vorbeugt (Ebner/Ehlert 2018).

Allerdings werden nur mit dem MZ, nicht aber mit NEPS Erwerbstätige untersucht, die im selben Betrieb bleiben. Vermutlich wird die – seltenere – privat finanzierte Weiterbildung eher für den Neuanfang in einem anderen Beruf genutzt.

Gesundheit

Der Einflussfaktor Gesundheit hängt eng mit dem eines fortgeschrittenen Alters zusammen. So treten schwere körperliche und psychische Erkrankungen, die die Arbeit im erlernten Beruf erschweren oder jegliche Arbeit verunmöglichen, erst ab dem Alter von 40 aufwärts gehäuft auf (Söhn/Mika 2015: S. 469, 476; bezüglich Erwerbsminderungsrenten). Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit oder spezifische Berufe sind körperlich oder psychisch herausfordernd bzw. gesundheitlich schädigend, sodass in solchen Berufen Tätige nach einer gewissen Zeit vorzeitig präventiv oder nach Eintreten von Erkrankungen erzwungenermaßen den Beruf wechseln (Lehweß-Litzmann 2024; Lehweß-Litzmann/Hofmann 2022).

Eigenen Auswertungen nach Kroll (2015) zufolge sind die vier am häufigsten ausgeübten Berufe mit der stärksten physischen Belastungsstufe solche in der Altenpflege, im Metallbau, Hochbau und Maurerhandwerk, solche mit der gravierendsten psychischen Belastung auch hier allen voran die Altenpflege gefolgt von Kassierer*innen, der Fachkrankenpflege und dem Objektschutz.

Entsprechend des Zusammenhangs zwischen beruflicher Gesundheitsgefährdung und Berufswechsel können Wolnik/Holtrup (2017: S. 38) zeigen, dass Erwerbstätige, die nicht mehr in ihrem Ausbildungsberuf arbeiteten, häufiger (18 versus 10 Prozent) ihre Gesundheit als subjektiv schlechter einschätzen als noch im Ausbildungsberuf Aktive. Beim Faktor Gesundheit ist also Alter im Sinne von „Exposure“-Zeit indirekt, aber notwendiger Weise involviert.

Je nachdem, wie rechtzeitig und geplant das Verlassen des mit Gesundheitsrisiken behafteten Berufs erfolgt, erwartet Hypothese 9 (Kompositionseffekt), dass das Risiko eines abwärts oder lateral gerichteten Berufswechsels mit zunehmendem Alter ansteigt (ab ca. Mitte 50 ist ein lateral oder abwärts gerichteter Wechsel zu erwarten).

Einen zumindest lateralen Berufswechsel favorisieren die beruflichen Rehabilitationen, bei denen die Deutsche Rentenversicherung auf Antrag Versicherten, die länger als sechs Monate erkrankt sind, eine neue Ausbildung finanziert (Brussig/Knuth 2010: S. 316). Auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) finanziert seit langer Zeit Umschulungen und Weiterbildungen für Arbeitslose.

Empirisch nehmen Ältere nicht nur allgemein seltener an Weiterbildungen teil (Philipps 2020: S. 199; Kruppe/Trepesch 2017). Sie sind auch in Bildungsprogrammen unterrepräsentiert, die durch die staatliche Arbeitsvermittlung (BA 2022b: Tab. 3_4_8a; eigene Berechnung; Dietz/Walwei 2011: S. 373; Bellmann/Leber 2008: S. 47) oder in Reha-Maßnahmen der Rentenversicherung finanziert werden (DRV 2013: S. 6, 63). Allerdings sinkt die Teilnahmerate ab dem Alter von Anfang 40 kontinuierlich (DRV 2021: S. 64). Als Alternative zu gesundheitsbedingten Berufswechseln ist als weitere Reaktion eine Reduzierung der Arbeitszeit im gleichen Beruf, ggf. ohne Stellenwechsel, denkbar. So zeigen Hess/Bauknecht/Pink (2018) in einer europäischen Studie, dass ein Wechsel auf Teilzeit mit einem vorgezogenen Antritt einer Altersrente einhergeht. Dabei führen gerade Gesundheitsprobleme zur Reduktion der Arbeitszeit (vgl. Gannon/Roberts 2011 für Großbritannien).

Makroökonomie: Historisch schrumpfende und wachsende Berufsfelder

Schließlich verschieben makroökonomische Prozesse der Deindustrialisierung, Rationalisierung und Tertiarisierung die Relationen von Angebot und Nachfrage in entsprechenden Berufsfeldern und wirken als Push- und Pull-Faktoren (Buchholz et al. 2011: S. 10). Solche strukturellen Verschiebungen begünstigten in Deutschland berufliche Ab-, aber auch Aufwärtsmobilität (Becker/Blossfeld 2017). Ältere jedoch könnten primär ein höheres Risiko unerwünschter abwärts gerichteter oder lateraler Berufswechsel vorweisen (Hypothese 10).

Dabei spielt bei dieser Annahme nicht das Altern per se, sondern die Zugehörigkeit zu älteren Geburtskohorten die ursächliche Rolle. Ältere (aber im Analysezeitraum noch erwerbstätige) Geburtskohorten sind eher davon betroffen, in „sterbenden“ Berufen ausgebildet worden zu sein, zu arbeiten und dann aus diesen ausscheiden zu müssen. So sie denn nicht endgültig in Nicht-Erwerbstätigkeit und (Früh-)Rente übergehen, sollten sie mit dem erhöhten Risiko eines Berufswechsels konfrontiert sein.

Zu testenden Hypothesen: Effekte des Alters auf berufliche Mobilität

Hypothese 1a: mehr lateral und aufwärts gerichtete Berufswechsel wegen schwindendem intrinsischem Interesse an Erstberuf bzw. mehr aufwärts gerichtete Berufswechsel wegen Berufserfahrung als Aufstiegsvoraussetzung (Grundhypothese)

Hypothese 1b: mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen Altersdiskriminierung bei Neueinstellungen (d. h. stereotype Annahmen zu veraltetem beruflichem Fachwissen, fehlender Flexibilität und

Lernwilligkeit sowie höheren gesundheitlichen Risiken) oder gesundheitsbedingtes bewusstes Rückschrauben von Arbeitsanforderungen bzw. Verlassen gesundheitsgefährdender Berufe (Grund-Gegenhypothese)

Hypothese 2: mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen stärkerer Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit und deren stärkerem Effekt (Kompositions- und Interaktionseffekt)

Hypothese 3: mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen stärkerem Effekt längerer Sorgearbeit in Kombination mit Altersdiskriminierung (Interaktionseffekt)

Hypothese 4: mehr abwärts gerichtete Berufswechsel wegen institutioneller Restriktionen bei Rentenbezug, d.h. Beschränkung auf geringfügige Beschäftigung bzw. Teilzeit (Kompositionseffekt)

Hypothese 5: mehr Berufswechsel wegen stärkerem Effekt vorangegangener Berufswechsel sowie bisheriger aufwärts und abwärts gerichteter Mobilität wegen polarisierendem Effekt über die Zeit (Interaktionseffekt)

Hypothese 6: mehr lateral und aufwärts gerichtete Berufswechsel im Falle eines Übergangs in die Selbstständigkeit wegen länger akkumulierter Lebens- und Arbeitserfahrung sowie Umgehung von Altersdiskriminierung bei Einstellung (Interaktionseffekt)

Hypothese 7a: weniger lateral und aufwärts gerichtete Berufswechsel wegen geringerem Anteil mit (Fach-)Hochschulabschluss unter Älteren, d.h. älterer Geburtskohorten, und teils häufigere Ausbildungslosigkeit (Kompositionseffekt)

Hypothese 7b: mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen stärkerem Effekt von Ausbildungslosigkeit in Kombination mit Altersdiskriminierung (Interaktionseffekt)

Hypothese 7c: mehr aufwärts gerichtete Berufswechsel wegen schwächerem Effekt von fehlendem akademischem Abschluss, da unter Älteren / älteren Geburtskohorten weiterverbreitet und damit weniger stigmatisiert (Interaktionseffekt)

Hypothese 8: mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen unterdurchschnittlicher Teilnahme Älterer an beruflicher Weiterbildung und stärkerer negativer Effekt ausbleibender Weiterbildung (Kompositions- und Interaktionseffekt)

Hypothese 9: mehr abwärts gerichtete Berufswechsel, da Ältere öfter unter Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die nur noch einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung nachgehen können (Kompositionseffekt)

Hypothese 10: mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen häufigerer Zugehörigkeit zu älteren Geburtsjahrgängen, die eher in „aussterbenden“ oder schrumpfenden Berufsgruppen gearbeitet haben und diese verlassen mussten (Kompositionseffekt)

2.2 Einflussfaktoren auf berufliche Mobilität neben Alter

Das vorangehende Unterkapitel verhandelte mit Alter korrelierende und interagierende Faktoren und deren Einfluss auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität. Darüber hinaus hat bisherige Forschung andere Einflüsse auf Berufswechsel behandelt, die dieses Unterkapitel vorstellt. Die Wirkung dieser Faktoren wurde bislang gar nicht auf eine mögliche Interaktion mit Alter untersucht und eine solche erscheint auch nicht von vornherein augenscheinlich. Ob ihr Einfluss dennoch zwischen älteren und jüngeren Erwerbstätigen variiert, werden die Analysen in Kapitel 7.2 explorativ untersuchen.

Ausmaß der horizontalen Mobilität

Bezogen auf die Art des Berufswechsels ist ein Einfluss des Ausmaßes der horizontalen Mobilität auf die Art der vertikalen zu erwarten. So zeigt sich in bisheriger Forschung bei großen horizontalen Sprüngen eher Abwärtsmobilität, weil hier die bisherige Berufserfahrung weniger gut übertragen werden kann. In Folge kommt es bei solchen Wechseln eher zu Einkommensverlusten (Kalleberg/Mouw 2018: S. 291). Entsprechend wechseln Personen häufiger in benachbarte Berufsfelder als in ganz andere Berufskategorien (zur Schweiz Sacchi/Kriesi/Buchmann 2016: S. 11; zu den USA Kambourov/Manovskii 2008: S. 53).

Im Gegensatz zu dieser Annahme zeigen Cheng/Park (2020), dass es auch berufssektorenübergreifende Netzwerke von Berufen gibt, zwischen denen Erwerbstätige systematisch zirkulieren. Ebenso sprechen Sacchi/Kriesi/Buchmann (2016: S. 10) – mit einem stärkeren Fokus auf Auf- und Abwärtsbewegungen – von „occupational mobility chains“, also „the conditions under which status mobility may occur despite the strong occupational segmentation of the labor market“.

Ceiling-Effekte bei der vertikalen Mobilität

Bezogen auf die vertikale berufliche Mobilität sind „Ceiling“-Effekte zu beachten. Erwerbstätige in Berufen mit sehr hohem beruflichem Status können aus „mathematischen“ Gründen kaum mehr aufsteigen, solche am unteren Ende des Spektrums nicht weiter fallen (Manzoni/Härkönen/Mayer 2014: S. 1290). Zwischen den zwei Extremen gibt es dennoch viel Spielraum für Auf- und Ab-Bewegungen auf unterschiedlichen Niveaus.

Im Folgenden geht es um unterschiedliche Dimensionen von Berufen oder der Art von Arbeitsstellen, auf denen jene typischerweise ausgeübt werden, sowie deren Einfluss auf die Art der beruflichen Mobilität, einschließlich des Ausbleibens einer solchen bzw. des Ausbleibens eines

Stellenwechsels. Dabei können je nach Ausprägung der Ausgangs- und Zielberufe Push- oder Pull-Faktoren wirken, sodass im Zuge eines Übergangs zwischen zwei Jobs ein Berufswechsel und eine bestimmte Art der vertikalen Mobilität wahrscheinlicher werden oder nicht.

Erwerbstätige werden nicht nur von den Nachteilen des Ausgangsberufs Richtung Berufswechsel gedrängt oder von dessen beruflichen Vorteilendzurückgehalten. Gleichzeitig werden Individuen von den Opportunitätsstrukturen und Restriktionen potenzieller und tatsächlicher Zieljobs kausal „angezogen“, abgestoßen und im Endeffekt in Jobs mit gewissen beruflichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen kanalisiert. Methodologisch konservativ gesprochen stellen die Zusammenhänge solcher Relationen von Ausgangs- und Zielberufen mit der Art der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität eher eine korrelative als streng kausale Beziehung dar, aber systematisch sind solche Zusammenhänge allemal.

Grad der beruflichen Schließung

Viel Aufmerksamkeit hat bisherige Forschung zu beruflicher Mobilität der Bedeutung beruflicher Schließung erteilt. Spezialisierung und Lizenzierung von Berufen bzw. deren Ausbildungen (z. B. in Handwerksordnungen oder Staatsexamen verankert) charakterisieren berufliche Schließung (Menze 2017: S. 85–86; vgl. zum allgemeineren Konzept der sozialen Schließung Weber 1925/1980: S. 23, 202). Die entsprechende Exklusion potenzieller Konkurrenz und auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad (Bol/Weeden 2015: S. 35–58) führen in der Tendenz zu höherem Einkommen (DiPrete et al. 2017: S. 1879).

Zugunsten der sozialen Schließungstheorie zeigen Damelang/Schulz/Basha (2015: S. 325), dass ein geringer Grad an beruflicher Schließung eher zu Berufswechseln führt. Vicari/Unger (2020: S. 149) zeigen auf Basis des NEPS, dass je höher der Grad der Lizenzierung, Spezialisierung und Standardisierung (d. h. Regulierung auf nationaler Ebene) des Zieljobs, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, in diesen zu wechseln (vgl. ähnlich Damelang/Schulz/Basha 2015: S. 325).

Wenn dennoch in einen lizenzierten Beruf gewechselt wird, dann auch eher in eine Aufwärtsrichtung. Da eine entsprechende Institutionalisierung langlebig ist und nicht von Konjunkturen und Moden abhängt, erscheint eine altersspezifische Modifikation solcher Effekte auf die berufliche Mobilität eher unwahrscheinlich.

Atypische Beschäftigung: Teilzeit, Befristung, Leiharbeit, Überstunden

Des Weiteren können unterschiedliche Dimensionen atypischer Beschäftigung mit Chancen und Risiken der vertikalen Mobilität im Zuge von Berufswechseln zu tun haben. Merkmale atypischer Beschäftigung sind Teil-

zeit, befristete Arbeitsverträge sowie Zeit-, Saison- oder Werkvertragsarbeit (Kronauer 2023). Zudem sind viele solch prekärer Jobs gesundheitsgefährdend.

Wenn es nach den wahrscheinlichen Wünschen von Erwerbstätigen in atypischer Beschäftigung, sich zu verbessern, ginge, sollten atypische Merkmale Ausgangsjobs eher zu aufwärts gerichteten Berufswechseln führen. Die Strukturen des benachteiligten sekundären Arbeitsmarktsegments mit seinen geringen Niedriglöhnen und Qualifikationsanforderungen, fehlenden Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (Köhler/Weingärtner 2023: S. 80) erschweren es den Erwerbstätigen jedoch, diesen Arbeitsmarkt zu verlassen. Daher sind eher Jobübergänge ohne Berufswechsel oder mit lateralem Wechsel in ähnlich prekäre Berufe zu erwarten.

Eine Strategie, mit familiären Verpflichtungen, schwindender Leistungsfähigkeit, gesundheitlichen Problemen oder anderweitig verschobenen Prioritätensetzungen im Leben umzugehen, ist die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit. Dies kann im bisherigen Beruf und Betrieb oder auch im Zuge eines Berufswechsels erfolgen. Johnson/Kawachi/Lewis (2009: S. 19) stellen fest, dass ein Drittel der untersuchten älteren Amerikaner*innen im Zuge ihres Berufswechsels auch die Arbeitswochenstunden auf Teilzeit reduzierten und dass mehr Personen ihre Arbeitszeit flexibler handhaben konnten als zuvor.

Ein – abwärts gerichteter – Übergang in einen Teilzeitjob (z. B. Mini-Job) kann aber auch Ausdruck mangelnder Alternativen sein. Beschäftigte in Teilzeit verdienen im Durchschnitt weniger pro Stunde als jene in Vollzeit (Wolf 2010: S. 14). Erwerbstätige speziell in geringfügiger Beschäftigung profitieren selten von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahltem Urlaub (Stegmaier et al. 2015). Zur Rolle von Zeit-/Saison-/Werkvertragsarbeit – als weitere Dimension atypischer Beschäftigung – für Berufswechsel liegt m. E. keine Forschung vor.

Überstunden im Ausgangsjob können ein Motiv für berufliche (Abwärts-)Mobilität sein (Pollmann-Schult 2006: S. 586). Fallen sie im Zielberuf an, kann dies aber auch ein Ausdruck einer Aufwärtsbewegung bzw. eines höheren beruflichen Status sein. Denn Überstunden nehmen mit dem Komplexitätsniveau der beruflichen Tätigkeit im Schnitt zu. Nichtsdestotrotz fallen die meisten Überstunden in Sicherheitsberufen, Verkehr- und Logistik sowie in der Landwirtschaft an (Brauner et al. 2020: S. 8, 10).

Betriebe: Größe, öffentlicher versus privater Sektor, Branche

Mit der Betriebsgröße ebenso wie mit der Unterscheidung zwischen privatem und öffentlichem Sektor gehen unterschiedliche Anstellungsbedingungen einher. Große Firmen und der öffentliche Dienst sollten mit Blick auf mögliche Aufwärtsmobilität attraktive Arbeitgeber sein. Sie bieten ih-

ren Stammebelegschaften große interne Arbeitsmärkte, eher überdurchschnittliche Gehälter, höhere Arbeitsplatzsicherheit, interne Aufstiegsmöglichkeiten, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und stärkeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad – wenn auch inzwischen nicht immer einen unbefristeten Vertrag bei Ersteinstellung (Köhler/Weingärtner 2023: S. 82; Ganesch/Dütsch/Struck 2017; Sengenberger 1987).

Insbesondere im öffentlichen Sektor müssen formale Einstellungskriterien wie spezifische Berufsabschlüsse eingehalten werden, könnten Privatwirtschaft und kleinere Unternehmen eher offen für Quereinsteigende mit „unkonventionellen“ Erwerbsverläufen und beruflichen Qualifikationen sein, also eher Ziel von Berufswechsler*innen sein.

Bisherige Forschung zu Berufswechseln beschreibt auch die horizontale Struktur der Ausgangs- und Zieljobs. Dabei werden Berufe in Branchen oder noch stärker aggregierten Gruppierungen zusammengefasst.

So fanden in der Untersuchung von Wolnik/Holtrup (2017: S. 22) bei über 40-Jährigen Berufswechsel mit 47 Prozent mit Abstand am häufigsten in den sogenannten Primären Dienstleistungen statt (33 Prozent bei den unter 40-Jährigen), darunter 68 Prozent in Verkehr, Logistik und Sicherheit, gefolgt von 33 Prozent im produzierenden Gewerbe und 21 Prozent in den Sekundären Dienstleistungen. Ältere amerikanische Berufswechsler*innen verließen insbesondere Berufe im Management und begannen in Servicedienstleistungen (Johnson/Kawachi/Lewis 2009: S. 39).

Makroökonomie: konjunkturelle, regionale und berufsspezifische Unterschiede sowie Grad des Beschäftigungsschutzes

Zusätzlich zur historisch, zwischen Geburtskohorten variierenden Angebots-Nachfrage-Relation wachsender oder schrumpfender Berufsfeldern (Buchholz et al. 2011: S. 10), gilt es auch die Auswirkungen entsprechender, konjunkturell, zwischen Regionen und spezifischen Berufen differenzierter Relationen und zwischen Branchen variierendem Regulationsgrad und Beschäftigungsschutz.

Bezüglich konjunktureller Schwankungen in einer Volkswirtschaft ist bekannt, dass Arbeitnehmer*innen in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit generell risikovermeidend handeln, d. h. eher versuchen, auf ihrer Stelle zu bleiben und – im Fall von Arbeitslosigkeit (Ng et al. 2007: S. 368) – das Risiko der unfreiwilligen Abwärts- und lateralen Berufswechsel steigt. In einer wachsenden Wirtschaft sollten alle Formen beruflicher Mobilität häufiger vorkommen. Es gibt mehr offene Stellen und damit auch eher die Möglichkeit, neue berufliche Ausrichtungen auszuprobieren.

Konkret reagieren Personen auf die für ihr Berufsfeld typische Arbeitslosigkeit bzw. freie Stellen. Empirisch weisen Sacchi/Kriesi/Buchmann (2016) nach, dass die Anzahl der offenen Stellen in den Berufen der jeweiligen beruflichen Mobilitätskette mit höherem, ähnlichem oder niedrigem

Status die Wahrscheinlichkeit von aufwärts, lateral oder abwärts gerichteter Mobilität besser als die generelle Anzahl offener Stellen erklärt.

Zudem gibt es geografische Unterschiede bezüglich Wachstum und regional vorhandener Industrien und Berufsfelder (Ng et al. 2007: S. 369). Aufwärts gerichtete und innerbetriebliche Mobilität findet in Branchen mit überdurchschnittlichen (und dabei nicht stark variierenden) Gehältern unterdurchschnittlich häufig statt (Ng et al. 2007: S. 70).

Gangl (2004: S. 182f.) zeigt in einem deutsch-amerikanischen Vergleich, dass in Arbeitsmärkten mit relativ starkem *Beschäftigungsschutz* (also mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad bzw. Tarifbindung) und bei unbefristeter Einstellung Arbeitgeber*innen eher auf ein gutes Skill-Matching achten. Dann sind Berufswechsel weniger wahrscheinlich.

Solche Unterschiede in strukturellen Rahmenbedingungen kann es nicht nur zwischen Ländern, sondern auch zwischen Regionen innerhalb eines Lands und im historischen Vergleich geben. In der Bundesrepublik ist hierbei an die immer noch bestehenden Differenzen zwischen den neuen und alten Bundesländern hinsichtlich Arbeitslosigkeit, Produktivität, Niedriglohnquote und Tarifbindung zu denken.

Die Frage, ob Berufswechsel über die Zeit bzw. in jüngeren Geburtskohorten zugenommen haben, ist für die USA mit einem klaren Ja beantwortet, auch unter Kontrolle der veränderten Strukturen von Volkswirtschaft und Erwerbstätigenpopulation (Jarvis/Song 2017; Kambourov/Manovskii 2008). Dort wurde unter älteren Erwerbstätigen im Kohortenvergleich auch Abwärtsmobilität üblicher (O’Rand/Hamil-Luker 2011: S. 297, 299).

Mit der Deutschen Lebensverlaufsstudie stellen Mayer/Grunow/Nitsche (2010: S. 378) für die Geburtsjahrgänge 1928 bis 1971 keine allgemeine Zunahme von Berufswechseln in den ersten acht Jahren des Erwerbslebens fest (ähnlich Manzoni/Härkönen/Mayer 2014). Dies gilt auch für retrospektiv als unerwünscht bewertete Wechsel (Mayer/Grunow/Nitsche 2010: S. 394).

Dagegen erkennen Dütsch/Liebig/Struck (2012: S. 15) für die Arbeitsmarkteintrittskohorten 1999–2002 eine Zunahme lateraler Mobilität, Mayer/Grunow/Nitsche (2010: S. 379) eine von indirekten Berufswechseln und Pollmann-Schult (2006: S. 587) bei allen Altersgruppen einen Anstieg beruflicher Abwärtsmobilität in den Jahren 1999 bis 2003 im Vergleich zu den Jahren zuvor (ähnlich Seibert 2007).

Geschlecht

Mit Blick auf die Bedeutung von Geschlecht konnte mehrfach gezeigt werden, dass im Schnitt Männer häufiger als Frauen beruflich mobil sind (zusammenfassend Lehweß-Litzmann (2024): Abschnitt 1.2.3). Manzoni/

Härkönen/Mayer (2014: S. 1299) finden in den ersten 15 Jahren nach dem Eintritt auf den Arbeitsmarkt Abwärtsmobilität häufiger unter Frauen als Männern statt (ähnlich Groh-Samberg/Hertel 2011: S. 141).

Für ältere Jahrgänge zeigt dies Mayer (1991: S. 87) für Facharbeiter*innen und Angestellte in Routinedienstleistungen. Aufwärtsmobilität in Dienstleistungsberufen ist im Gegensatz zu Männern selten (Groh-Samberg/Hertel 2011: S. 135, 141). Hier könnte Geschlechterdiskriminierung eine direkte Rolle spielen. In deskriptiven Befunden spiegelt sich aber sicher auch die Geschlechtersegregation bei der Wahl der Fachrichtungen in Ausbildung und Studium und die damit einhergehenden typischen Berufsmerkmalen (Leuze/Strauß 2014)

Zudem spielt die traditionelle Arbeitsteilung bei der Kindererziehung und im Haushalt eine Rolle. So erklären längere Phasen von Nicht-Erwerbstätigkeit das erhöhte Risiko von Schweizerinnen, bei Berufswechseln abzustiegen (Sacchi/Kriesi/Buchmann 2016: S. 18; zu britischen Müttern Connolly/Gregory 2007: S. 4).

Darüber hinaus ist die relative (Einkommens-)Position heterosexueller Partner*innen im Paarkontext bedeutsam: Unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau neigen Frauen in ihren 20ern und 30ern, die mit Männern mit überdurchschnittlichem Einkommen verheiratet sind, eher zu Abwärtsmobilität (Pollmann-Schult 2006: S. 587). Vermutlich passiert, wenn sie nur mit einem Teilzeitjob etwas „dazuverdienen“.

Schließlich nennen Berufswechslerinnen, insbesondere geringer qualifizierte, retrospektiv eher familiäre Motive, männliche Berufswechsler eher finanzielle Gründe (Hecker 2000: S. 15).

Solche geschlechtsspezifischen Ergebnisse zur Bedeutung des Paarkontexts impliziert, dass auch der Haushaltskontext ausschlaggebend für Berufswechsel sein mag. Wenn ein Haushalt als Ganzes in finanzieller Not ist, mag ein unfreiwilliger beruflicher Abstieg eine Reaktion darauf sein. Allerdings spielt die Anzahl der Kinder im Haushalt unter Berücksichtigung einflussreicher Faktoren Pollmann-Schult (2006: S. 586) zufolge keine Rolle für horizontale und vertikale berufliche Mobilität.

Migration

Für Zugewanderte, insbesondere beim Vergleich der vor und nach der Migration ausgeübten Berufe, ist aufgrund ethnischer Diskriminierung und fehlender Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen das Risiko einer Abwärtsmobilität oder der laterale Übergang von einem Beruf mit niedrigem Status zu einem anderen zu erwarten (Söhn 2018: Abschnitt 5.8).

Aus diesen zuletzt genannten Gründen kann sich auch bei längerem Aufenthalt Aufwärtsmobilität schwierig gestalten, selbst wenn ein gewisses Aufholen beim erzielten Einkommen für andere nationale Kontexte festgestellt wurde (Favre/Föllmi/Zweimüller 2018: S. 58; Borjas 1999).

Wolnik/Holtrup (2017: S. 22) zufolge wechseln Menschen mit Migrationshintergrund – darunter die weniger „gefährdeten“ hier geborenen Kinder von Zugewanderten – geringfügig häufiger als jene ohne ihren Beruf von einem Jahr aufs andere.

Letztlich verbergen sich hinter den unterschiedlichen Mustern der Über- und Unterrepräsentanz die in diesem Forschungsstand abgehandelten Gründe für das Wirken von Push- und Pull-Faktoren und darüber hinaus sicher weitere, viel berufsspezifischere Einflüsse.

3. Methodische Vorgehensweise der Studie

3.1 Datensätze und Untersuchungspopulation

3.1.1 Nationales Bildungspanel

Datenbasis der „längeren“ Längsschnittanalysen ist die Erwachsenenbefragung, Startkohorte (SC) 6, des Nationalen Bildungspanels (NEPS) (Blossfeld/von Maurice 2011; darin Allmendinger u.a. 2011 zu SC 6), durchgeführt vom Bamberger Leibniz-Institut für Bildungsverläufe. Hier wird der SUF SC6-D-13.0.0 (<https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>) genutzt, d. h. die letzte Erhebung fand 2020/2021 statt.

Der Survey ist mit einem Stichprobenumfang von $N = 17.139$ national repräsentativ für die in Deutschland lebenden Geburtskohorten 1944 bis 1986. Die erste Erhebungswelle fand 2007/2008 (im Vorgängerprojekt „Arbeiten und Lernen im Wandel“ – ALWA) statt. Ab 2009/2010 erfolgen die NEPS-Befragungen einmal pro Jahr. 2011/2012 wurde eine Auffrischungstichprobe hinzugefügt.

Für die Lebensjahre bis zur ersten Teilnahme am NEPS liegen retrospektiv erhobene Informationen zum Erwerbsverlauf und zu anderen Lebensbereichen vor, und zwar mit Angaben zu Monat und Jahr des Starts und Endes von Episoden. Ab der zweiten Teilnahme am NEPS werden die Verläufe als Paneldaten fortgeschrieben. Auch wenn Interviewte nicht jedes Jahr teilnehmen, werden zentrale Ereignisse seit dem letzten Interview retrospektiv erhoben. Grundsätzlich liegen nur in den Paneldaten Antworten zu subjektiven Einschätzungen oder zu erinnerungssensiblen Informationen wie Haushaltseinkommen vor.

Es gibt ein ausgefeiltes Prüfmodul, das Unstimmigkeiten überprüft. Befragte können auch den im Vorgängerinterview festgehaltenen Informationen widersprechen, d. h. korrigieren (FDZ-LIfBi 2019: S. 45 ff.). 2,4 Prozent bzw. 2,8 Prozent der Erwerbsepisoden aus dem NEPS (ohne ALWA) entstammen diesem Prüfmodul. Durch die sehr sorgfältige Vorgehensweise bei der Erhebung der retrospektiven Lebensverlaufsdaten einschließlich der besonderen Überprüfung unplausibler Zeitangaben und des Prüfmoduls gelten die NEPS-Daten als sehr valide (vgl. ausführlich FDZ-LIfBi 2021: S. 128 ff.).

Bei der Bestimmung der Grundgesamtheit gilt es zu beachten, dass für den Vergleich innerhalb der Altersspanne 30 bis 69 (bezogen auf den Beginn der Zieljobs) Altersgruppen hinreichend stark besetzt sind, vor allem

ab Mitte der 50er Jahre. Deshalb kann in der NEPS-Startkohorte 6 der Untersuchungszeitraum historisch nicht zu weit zurück angesetzt werden, da dann die untersuchten Geburtskohorten noch zu jung waren.

Zugleich steigt bei Erwerbsbeginn erst in historisch jüngeren Jahren, also einem kürzeren beobachtbaren Zeitfenster, der Anteil der Personen, die maximal eine Erwerbsepisode aufweisen und daher für die Untersuchung von Job- und Berufswechsel nicht geeignet sind. Hier gilt es also einen Kompromiss zu finden.

Tabelle 1: Beginn des Zieljobs: Verteilung nach Alter und Jahr (Fallzahlen und Spaltenprozent)

	1990–94	1995–99	2000–04	2005–09	2010–14	2015 +	Gesamt
30–34	1.857	1.772	1.434	1.105	1.207	599	7.974
	44,0	36,7	27,1	18,4	16,7	13,1	24,8
35–39	1.196	1.314	1.327	1.183	929	576	6.525
	28,3	27,2	25,1	19,7	12,8	12,6	20,3
40–44	793	936	1.162	1.389	1.042	473	5.795
	18,8	19,4	22,0	23,1	14,4	10,3	18,0
45–49	359	545	697	1.073	1.313	646	4.633
	8,5	11,3	13,2	17,8	18,1	14,1	14,4
50–54	15	258	464	674	1.135	775	3.321
	0,4	5,3	8,8	11,2	15,7	16,9	10,3
55–59	0	7	203	418	754	696	2.078
	0,0	0,1	3,8	7,0	10,4	15,2	6,5
60–64	0	0	5	157	599	476	1.237
	0,0	0,0	0,1	2,6	8,3	10,4	3,8
65–69	0	0	0	15	264	344	623
	0,0	0,0	0,0	0,3	3,6	7,5	1,9
gesamt	4.220	4.832	5.292	6.014	7.243	4.585	32.186

Anmerkungen: N = 12.374 Individuen, ungewichtet; Ziel-Episoden starten ab dem Jahr vor der ersten Teilnahme am NEPS (2007/08, 2009/10, 2012/13) und im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

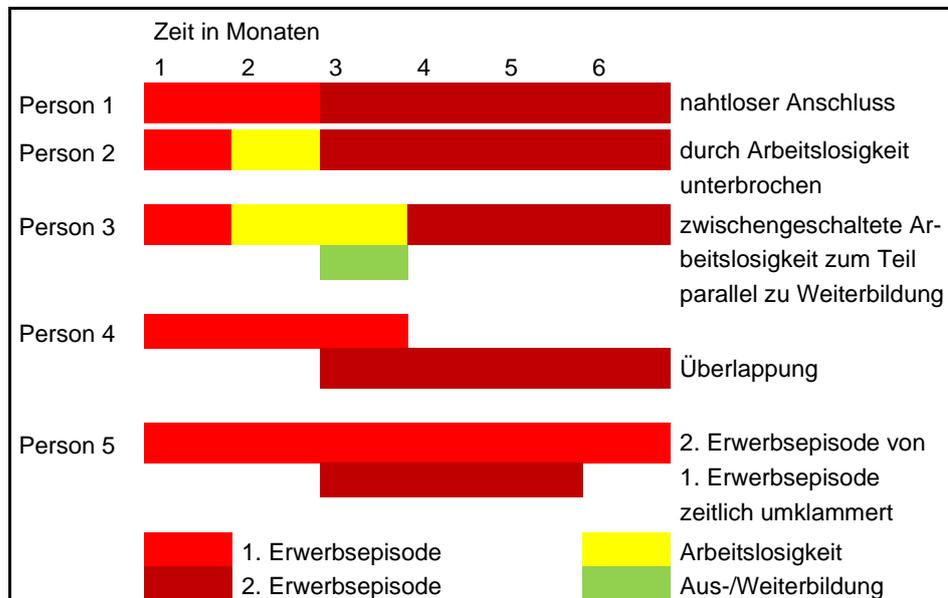
In Tabelle 1 sieht man, dass bezogen auf die Altersspanne 30 bis 69 der historische Zeitraum ab 2005 von der Zellenbesetzung her sinnvoll ist. Demnach besteht die Grundgesamtheit aus Übergängen von Ausgangs-

in Zieljobs, wobei Letztere im Zeitraum 2005 bis 2021 und im Alter von 30 bis 60 Jahren starten. Das heißt, dass Befragte mindestens einen solchen Übergang vorweisen. Für die Ausgangsjobs der untersuchten Jobübergänge, der eigentlichen Untersuchungseinheit, gelten diese altersbezogenen und historischen Einschränkungen nicht. Das hier primär benutzte Teilsample besteht aus N = 5.043 Individuen und deren N = 13.196 Zieljob-Episoden und stellt, wenn nicht anders gekennzeichnet, die Basis der Ergebnisse aus eigenen Auswertungen.

Im NEPS werden, um das Vorliegen einer beruflichen Mobilität zu bestimmen, die Berufsangaben von zwei aufeinanderfolgenden Erwerbsepisoden verglichen, d. h. der Start des Ausgangsberufs (nicht aber notwendigerweise dessen Ende) muss zeitlich vor dem des Zielberufs liegen. Das heißt, Ausgangs- und Zielberuf können zeitlich überlappen, wie Abbildung 2 schematisch für Person 4 darstellt.

Eine Reduktion des Samples auf Erwerbsepisoden ohne Überlappungen tangiert die Auswirkungen des Alters nicht (Modell nicht abgebildet). Ausgeschlossen werden aber Zielberufe, meist Nebenerwerbstätigkeiten, die auch vor dem überlappenden Ausgangsberuf enden, also zeitlich umklammert sind (s. Person 6 in Abbildung 2).

Abbildung 2: Schematische Darstellung der Längsschnittdaten im Nationalen Bildungspanel mit unterschiedlichen Varianten von Erwerbsverläufen



Quelle: eigene Darstellung

Ob eine neue Erwerbsepisode beim gleichen Arbeitgeber wie bei der vorherigen erfolgt (also Arbeitsstellenwechsel innerhalb eines Betriebs), wird beispielsweise nur für Jobs in den Panelwellen erfasst. Demzufolge fanden 11 Prozent aller Jobwechsel innerhalb eines Betriebs statt. Dies heißt, dass die überwältigende Mehrzahl von Stellenwechseln über externe, zwischenbetriebliche Mobilität erfolgt (s. auch Giesecke/Heisig 2010: S. 415 zum historischen Trend abnehmender betriebsinternen Mobilität).

Auch bei den Analysen mit retrospektiv erhobenen Informationen, bei denen diese Unterscheidung nicht explizit getroffen werden kann, sind die Ergebnisse vermutlich durch solche Art der beruflichen Mobilität stark dominiert. Denn der Studie von Giesecke/Heisig (2010: S. 415 ff.) zufolge sind weder das Ausmaß von Arbeitgeberwechseln noch die Einflüsse darauf großen historischen Veränderungen unterworfen.

Für ausgewählte Analysen mit Merkmalen, die nur in den Panelwellen erhoben werden, wird ein kleineres Teilsample (kurz „Panelwellen-Sample“) mit Jobwechseln ab dem Vorgängerjahr der ersten Teilnahme am NEPS analysiert (N = 6.148 Personen mit N = 5.043 Zieljobs). Dieses hängt von der Stichprobenzugehörigkeit ab. Bei ALWA ist dies frühestens 2007, bei der ersten NEPS-Stichprobe 2009 und bei der Auffrischungstichprobe 2011.

Zudem variiert zwischen den Befragten das Jahr, in dem sie zuletzt am NEPS teilgenommen haben. Als Resultat ergibt sich hier für beide Teilsamples die Form eines unbalancierten Panels. 54 Prozent des analysierten Samples haben in der jüngsten Welle 2020/2021 mitgemacht.

Das LIfBi bietet für das NEPS Querschnittsgewichte für einzelne Wellen und Längsschnittgewichte für ausgewählte aufeinanderfolgende Wellen. Diese Gewichte sind aber bei meinem Sample mit variierender Beteiligung an den jährlichen Befragungen erstmal nicht geeignet. Einerseits hält sich das LIfBi bei der Verwendung von GewichtungsvARIABLEN zurück (Hammon et al. 2016: S. 13) und betont, dass die verfügbaren Gewichte sich auf *alle* Teilnehmenden der betreffenden Welle(n) bezogen und standardisiert sind (LIfBi 2022). Andererseits sei es „möglich, sich Personenmerkmale im Querschnitt zu einem bestimmten Zeitpunkt anzuschauen [...] und entsprechend zu gewichten“ (LIfBi 2018).

Entsprechend werden deskriptive Ergebnisse, d. h. Prozente, Durchschnitts- und Medianwerte, auf diejenigen Personen beschränkt, die in der jüngsten Welle 2020/2021 teilnahmen, und hier das Querschnittsgewicht dieser Welle verwendet. Dies ist auch wichtig, um Verzerrungen der Stichprobe auszugleichen. So sorgt „der Gewichtungsfaktor für eine Reduktion der hoch komplexen Tätigkeiten um 6,0 bzw. 6,5 Prozentpunkte und eine Hochgewichtung der Helfer-/Anlernertätigkeiten um 4,1 bzw. 2,0 Prozentpunkte“ (Söhn 2021: S. 36).

Die ungewichteten bivariaten Verteilungen in meinem gesamten Sample einerseits und die nur in Welle 13 andererseits variieren nur minimal (+1,6 Prozentpunkte der lateralen Übergänge ohne Berufswechsel unter dem gesamten Sample). Durch die Gewichtung verschieben sich die Subkategorien der Zielvariable am ehesten zugunsten der aufwärts gerichteten Berufswechsel (+2,5 Prozentpunkte). Die Berechnung von Signifikanzniveaus in bivariaten Vergleichen und von multivariaten Modellen erfolgen immer mit ungewichteten Daten.

3.1.2 Mikrozensus

Beim Mikrozensus (MZ) handelt es sich um eine jährliche Befragung von einem Prozent aller Haushalte in Deutschland. Das Mikrozensusgesetz schreibt eine Teilnahmepflicht (und das Fragenprogramm) fest. Genutzt werden die vier als Scientific Use File (SUF) verfügbaren Wellen von 2016, 2017, 2018 und 2019, die verknüpfbar und so als Panel nutzbar sind. Im Folgenden sind, wenn nicht anders vermerkt, Prozentsätze, Durchschnitts- und Medianwerte mit dem im SUF zur Verfügung gestellten Hochrechnungsfaktor gewichtet und damit national repräsentativ.

Der MZ ist als rotierendes Vierjahres-Panel ausgelegt, bei dem in je einem Jahr ca. ein Viertel der ausgewählten Haushalte aussetzt (Herter-Eschweiler/Schimpl-Neimanns 2018: S. 2). Seit 2018 stellen die Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder die MZ-SUFs mit einer persönlichen (anonymisierten) Kennung, die ab dem MZ 2012 eine Verknüpfung mehrerer Wellen auf Personenebene ermöglicht, zur Verfügung (Herter-Eschweiler/Schimpl-Neimanns 2018: S. 5f.). Daher liegen, von echten Ausfällen und fehlenden Werten abgesehen, pro Person Daten aus drei Befragungs- und drei direkten Vorgängerwellen vor, sogenannte Personen-Jahre.

Es können also bis zu drei direkte Jahresvergleiche – erste und zweite (2016/2017), zweite und dritte (2017/2018) sowie dritte und vierte (2018/2019) Welle – vorgenommen werden, indem die jeweiligen Angaben zum „derzeit“ ausgeübten Beruf denen des im Vorjahr angegebenen Berufs (oder jeder anderen jährlich erhobenen Information) gegenübergestellt werden. Allerdings unterscheidet sich das „kleine“ Mikrozensus-Panel von anderen Panelsurveys wie dem NEPS (oder dem SOEP) dahingehend, dass Informationen z. B. zum Beruf datentechnisch nicht aus der Vorgängerwelle übernommen, sondern neu erfragt werden.

Die Untersuchungspopulation im MZ sind $N = 391.706$ Personenjahre von $N = 244.277$ Personen, die im Alter von 30 bis 69 Jahren in den Jahren 2016 bis 2018 erwerbstätig waren, deren Übergänge ein Jahr später

untersucht werden können und die, bei denen Prädiktorvariablen keine fehlenden Werte aufweisen. 27 Prozent haben an zwei, 44 Prozent an drei und 28 Prozent an vier Befragungswellen teilgenommen.

Die Bestimmung beruflicher Mobilität erfolgt über den Vergleich des ausgeübten Berufs, wie er in der Vorgängerwelle angegeben wurde mit dem Beruf bzw. dem Erwerbsstatus in der aktuellen Welle. Nicht erfasst werden kurze Zeit ausgeübte Jobs zwischen dem so definierten Ausgangs- und Zieljob.

Bei Söhn (2021: S. 16–18, 26–30) finden sich ausführliche methodische Erörterungen, warum im MZ aus Gründen der Validität Berufswechsel auf solche beschränkt werden müssen, bei denen im vergangenen Jahr auch der Betrieb bzw. Arbeitgeber gewechselt wurde. Berufswechsel in ein und demselben Betrieb werden also im MZ systematisch ausgeschlossen.

3.2 Operationalisierung

3.2.1 Abhängige Variablen

Die von den Befragten ausgeübten Berufe werden in beiden Datensätzen offen erfragt und anschließend Berufsklassifikationen und -indizes zugeordnet. Im NEPS lautet beispielweise die Formulierung: „Sagen Sie mir bitte, welche berufliche Tätigkeit Sie da ausgeübt haben!“. Gegebenenfalls wird eingeleitet mit „Beginnen wir mit der ersten Beschäftigung, die Sie seit [dem letzten Interviewmonat/-jahr] ausgeübt haben.“

Anschließend wird gefragt: „Von wann bis wann haben Sie diese Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausgeführt?“ Andere Frage-Varianten beziehen sich auf andere Arten einer beruflichen Stellung, z. B. ABM-Stelle, freie Mitarbeit, Zeitarbeit oder als Selbstständige etc. Durch Anfangs- und Enddatum wird eine sogenannte Erwerbsepisode definiert.

Unter der Überschrift „Beruf und Betrieb“ fordert der MZ-Fragebogen auf: „Nennen Sie für Ihre Tätigkeit die Berufsbezeichnung und den Bereich, in dem Sie tätig sind. [...] z. B. Verkäuferin im Lebensmitteleinzelhandel; Lehrer am Gymnasium; Beamtin im Zolldienst; Ingenieur im Tiefbau; Glasbläserin im Kunsthandwerk. Der derzeitige Beruf kann möglicherweise von dem früher erlernten Beruf abweichen.“

Horizontale berufliche Mobilität: Berufswechsel

Wann eine *neue* berufliche Tätigkeit – hier auch „Job“ genannt – bei gleichen oder einem anderen Betrieb angefangen hat, definieren beim Ausfüllen des Fragebogens letztlich die Studienteilnehmenden selbst. Dies

unterscheidet die benutzten Datensätze von administrativen Daten, bei denen z. B. Arbeitgeber*innen die Berufe ihrer Angestellten den Sozialversicherungen melden (vermutlich „anders fehlerhaft“ als durch die Betroffenen selbst).

Für die hiesige Definition von Berufswechsel, also horizontaler beruflicher Mobilität, wird die Klassifikation der Berufe (KldB) genutzt. Diese spiegelt besonders gut die deutsche Berufsstruktur der letzten zwei Jahrzehnte wider, d. h. besser als internationale Klassifikationen wie der gebräuchliche „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO).

Die KldB-2010 beruht „auf einer theoriegeleiteten empirischen Analyse zur Ähnlichkeit von Berufen, welche um Prüfungen zur Kohärenz der Gruppierungsergebnisse ergänzt wurde“ (Paulus/Matthes 2013: S. 7). Die KldB-Berufsgattungen sind in 700 Berufsuntergruppen (4-Steller), 144 Berufsgruppen (3-Steller), 37 Berufshauptgruppen (2-Steller) und zehn Berufsbereiche (1-Steller) zusammengefasst (zum 5-Steller siehe unten die Ausführungen zur vertikalen Mobilität).

Als standardisiert erfasster Berufswechsel zählt ein Übergang zwischen zwei Jobs, wenn sich die entsprechenden beruflichen Tätigkeiten mindestens auf der Ebene des 3-Stellers oder auch auf höheren, d. h. größer zusammenfassenden Aggregatsebenen unterscheiden, z. B. Physik (414) versus Chemie (413). Bezogen auf die Ebene der 3-Steller wird im Übrigen eine Veränderung von „621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)“ hin zu oder weg von einer spezialisierten Verkaufstätigkeit (622, 623 und 624) nicht als Berufswechsel gewertet, da in diesem Fall eine horizontale Veränderung der berufsfachlichen Inhalte nicht sicher gegeben ist.

Auf eine Berücksichtigung des 4-Stellers wird verzichtet, da dieser nur im NEPS, nicht aber im MZ zur Verfügung steht, und im NEPS bei einem Einbezug von Veränderungen nur auf dem 4-Steller nur 3,6 Prozent aller Berufswechsel ausmachen (Söhn 2021: S. 37). Alternative multivariate Modelle unterscheiden sich nicht wesentlich, wenn anstelle des 3-Stellers, der 2- oder 4-Steller als Kriterium für Berufswechsel verwendet wird.

Tabelle 2: Die drei häufigsten Berufsgruppen und ihre Anteile (in Prozent) pro Berufssektor

Berufssektor	Drei häufigste Berufsgruppen	Anteil in Berufssektor
1 Produktionsberufe	251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	13,0 %
	341 Gebäudetechnik	8,0 %
	242 Metallbearbeitung	6,5 %
2 personenbezogene Dienstleistungsberufe	831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehung	17,3 %
	813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	10,8 %
	832 Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	8,5 %
3 kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	714 Büro und Sekretariat	22,5 %
	713 Unternehmensorganisation und -strategie	13,6 %
	621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	11,1 %
4 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	433 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination	41,0 %
	432 IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	18,9 %
	434 Softwareentwicklung und Programmierung	12,2 %
5 sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	541 Reinigung	29,1 %
	521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	23,9 %
	513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	21,4 %

Anmerkungen: $N = 391.706$ Personen-Jahre; Individuen, die in den Jahren 2016, 2017 oder 2018 im Alter von 30 bis 69 erwerbstätig waren; gewichtete Prozentwerte

Quelle: Mikrozensus-SUF 2016–2019; eigene Berechnung

Um in der Deskription (Kapitel 3.1 zu NEPS) das Ausmaß der horizontalen Mobilität zu bestimmen, werden unterschiedliche Aggregatebenen

beruflicher Klassifikation unterschieden, zwischen denen Erwerbstätige wechseln.

Dabei stellen fünf sogenannte Berufssektoren das höchste Aggregationsniveau von Berufen dar, gefolgt von 14 Berufssegmenten, 37 Berufshauptgruppen (2-Steller der KldB 2010) und 144 Berufsgruppen (3-Steller der KldB 2010). Matthes/Meinken/Neuhauser (2015: S. 6) haben Berufssegmente und -sektoren als geringer und stärker aggregierte Alternative zu den zehn Berufsbereichen (1-Steller) der KldB 2010 gebildet. Denn die Zusammenfassung von 2-Stellern in genau zehn Berufsbereiche ist rein pragmatisch, während sich Berufssegmente und Berufssektoren an der strukturellen Ähnlichkeit der zusammengruppierten Berufshauptgruppen konzeptionell orientieren.

In dieser Studie wird im Allgemeinen zwischen den Berufssektoren unterschieden, gelegentlich aber durch Beispiele für einzelne Berufsgruppen, der niedrigsten Aggregatebene, illustriert. Die Überblickstabelle 2 berichtet für die fünf Sektoren die jeweils drei häufigsten Berufsgruppen. Das fünfte Segment der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ steht vor allem für prekäre Berufe, die ins benachteiligte sekundäre Arbeitsmarktsegment fallen und oft in atypischer Beschäftigung ausgeübt werden.

Im MZ wird horizontale Mobilität nicht nur mittels der KldB standardisierten Erfassung des ausgeübten Berufs untersucht, sondern auch auf Basis einer direkten Frage nach einem Berufswechsel und der entsprechenden subjektiven Einschätzung durch die Befragten.

Die Formulierung im Fragebogen lautet: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten Ihren ausgeübten Beruf gewechselt? Auch Berufswechsel innerhalb des Betriebs und Berufswechsel ohne Umschulung.“ Für die – aufgrund der Umfragedesigns eingeschränkten – Vergleichbarkeit von MZ und NEPS, werden Ergebnisse in den standardisierten und subjektiven Berufswechsel-Varianten berichtet. Eine subjektive Bewertung, ob Erwerbstätige eine vertikale berufliche Auf- oder Abwärtsmobilität erfahren haben, wird weder im MZ noch im NEPS erhoben.

Vertikale berufliche Mobilität

Für die Operationalisierung vertikaler beruflicher Mobilität sind mehrere Alternativen denkbar – neben dem hier gewählten beruflichen Status wären es etwa das soziale Prestige von Berufen, das Anforderungsniveau oder das Erwerbseinkommen. Der International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI) (Ganzeboom et al. 1992) von 2008 beinhaltet eine Rangfolge der Berufe.

Diese hierarchische Sortierung basierte zum Zeitpunkt der Index-Generierung auf dem durchschnittlichen Einkommen und dem durchschnittlichen Bildungsniveau eines Berufs. Damit wird zumindest indirekt das

Einkommen mitberücksichtigt, das im NEPS nur in den Panelwellen erhoben wird und zudem viele fehlende Werte aufweist (2020/2021 zwar „nur“ 19 Prozent, aber etwa 79 Prozent 2010/2011).

In der Hypothesenbildung und -testung könnte man nur dichotom zwischen abwärts und aufwärtsgerichteter Berufswechsel im Sinne von eher freiwillig versus eher unfreiwillig, wünschenswert versus nachteilig etc. unterscheiden. Zum Beispiel unterscheiden Kalleberg/Mouw (2018: S. 287) in ihrem Übersichtsartikel zu intragenerationaler Mobilität zwischen Stellenwechsel hauptsächlich als „upward or downward in terms of earnings, status, and non-economic job rewards“.

Es gibt auch keinen „wirklich objektiven“ Schwellenwert, wann eine Veränderung des beruflichen Status oder des Einkommens „nicht gravierend“, also lateral ist. Mein Vergleich von subjektiv und standardisiert definierten Berufswechsel wird in Bezug auf vertikale Mobilität zeigen, dass es ratsam ist, eine laterale Unterkategorie neben „aufwärts“ und „abwärts“ beizubehalten.

Wie Vicari und Unger (2020: S. 144) definiere ich Abwärtsmobilität als eine negative Veränderung zwischen Ausgangs- und Zieljob von mehr als ein Zehntel der ISEI-Skala (7,74 Prozentpunkte) und Aufwärtsmobilität als eine positive Differenz dieser Größe (z. B. von einer un-/angelernten Tätigkeit im Personen- und Gebäudeschutz zu einer fachlich ausgerichteten in der Sicherheitstechnologie).

Die laterale Ausprägung der vertikalen beruflichen Mobilität beinhaltet Veränderungen von höchstens $\pm 7,74$ ISEI-Punkte. Entsprechend dieser Definition kommt eine Auf- oder Abwärtsmobilität vor allem durch einen Wechsel entsprechend unterschiedlich geranker Berufe, die unterschiedlichen Berufsgruppen (3-Steller) angehören, zustande.

Wegen seiner höheren Anschaulichkeit wird in einzelnen deskriptiven Ergebnissen Veränderungen des Komplexitätsniveaus der beruflichen Tätigkeit als alternative Operationalisierung vertikaler Mobilität berichtet. Das Komplexitätsniveau der beruflichen Tätigen, wie es im 5-Steller der KldB 2010 festgehalten ist, wird unterschieden nach 1) Helfer-/Anlernertätigkeiten, 2) fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, 3) komplexen Spezialistentätigkeiten und 4) hoch komplexen Tätigkeiten (BA 2013; Tiemann 2019: S. 5).

Der 5-Steller ist hoch korreliert, aber nicht identisch mit dem formalen Bildungsniveau (Tiemann 2019: S. 7f.), da z. B. niedriger qualifizierte Personen durch Berufserfahrung auf anspruchsvollere Posten aufsteigen können.

Eine Auf- oder Abwärtsmobilität kann bei ausbleibender horizontaler Mobilität im Zuge eines Arbeitsstellenwechsels bei der hier angewandten Operationalisierung nur dann stattfinden, wenn sich das Anforderungsni-

veau (5-Steller der KldB 2010) entsprechend stark verändert oder Aufsichts- und Führungsaufgaben (die Ziffer 9 auf dem 4-Steller) hinzukommen oder wegfallen.

Tabelle A-1 im Online-Anhang zeigt, dass alternative Definitionen von vertikaler Mobilität anhand einer jüngst aktualisierten Berufsprestige-Skala (Ebner/Rohrbach-Schmidt 2022) oder anhand des beruflichen Tätigkeitsniveaus (5-Steller der KldB 2010) zu keinen wesentlichen Änderungen der Zusammenhänge zwischen der Art des Übergangs und möglichen Einflussfaktoren hierauf führt (zu Grundverteilung auch Abbildung A-1 im Online-Anhang).

Das Erwerbseinkommen stellt eine weitere Operationalisierungsalternative für die vertikale Dimension von Berufen dar. Allerdings weist das NEPS bei diesem Item einen hohen Anteil fehlender Werte auf (62 Sample ab 2005, 55 Prozent in den Panelwellen). Im MZ mit seinem verpflichtenden Charakter gibt es mit zwei Prozent viel weniger Missings bei der Erfassung des Nettoeinkommens.

Dieses wird im SUF auch in Form eines Hilfwertes bereitgestellt, bei dem für jede der Einkommensklassen im Fragebogen ein „gleichverteiltes ‚spitzes‘ Einkommen geschätzt“ wird (Destatis/GESIS 2022: S. 432). Diese Information wird für einen bivariaten Vergleich von beruflicher Mobilität auf Basis des beruflichen Status und des Einkommens genutzt. Einkommensangaben (zum Nettoverdienst und dem Haushaltseinkommen, s. u.) werden inflationsbereinigt.

Für eine valide Interpretation von Einkommensveränderung ist der Stundenlohn – und damit für den hier angestrebten Vergleich mit der ISEI-Variante – geeigneter. Dafür wurde das Nettoeinkommen durch die Anzahl der „normalerweise“ gearbeiteten Wochenstunden, inklusive „regelmäßiger Mehrstunden und Bereitschaftszeiten“ (MZ-Fragebogen), geteilt und diese Stundenangaben davor auf maximal 45 Stunden begrenzt.

Hier geht es weniger um die Ermittlung des tatsächlichen, vertraglich festgelegten Stundenlohns, sondern um einen akzeptablen Anhaltspunkt für individuelle Einkommensveränderung, einschließlich eines Vergleichs mit Nicht-Berufswechsler*innen, die ja auch durch „normale“ Gehaltserhöhung mit der Zeit mehr Einkommen erzielen können.

Das NEPS ist insgesamt besser für die Analyse von Berufswechseln geeignet, bei denen zwischen Ausgangs- und Zieljob mehr als ein Jahr Nicht-Erwerbstätigkeit liegt, und um längere biografische und historische Phasen zu untersuchen. Dagegen legen die Auswertungen mit dem MZ den Schwerpunkt auf die unterschiedlichen Alternativen zu Berufswechseln. Als möglichen Zielstatus für Übergänge von Erwerbsarbeit im Jahr ins Jahr X + 1 werden neben betrieblicher Kontinuität und Betriebswech-

sel mit oder ohne Berufswechsel unterschiedliche Arten der Nicht-Erwerbstätigkeit differenziert.

Hierbei werden folgende Status unterschieden: Arbeitslosigkeit (arbeitslos gemeldet oder arbeitsuchend), Aus-/Weiterbildung („allgemeine oder berufliche Aus- oder Fortbildung“) bzw. eine „Ausbildung (auch Studium)“ als genannter Grund für eine Erwerbsunterbrechung bzw. für das Ausscheiden aus dem letzten Job, eingeschränkte Gesundheit (Krankheit/Unfall als Grund für das Beenden des Jobs, Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen, darunter vermutlich viele Erwerbsminderungsrentner*innen) und „sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit“.

Zu Letzterer zählt auch Sorgearbeit (eng definiert als Elternzeit oder Mutterschutz) und Ruhestand (Bezug einer Altersrente und Beamtenpension, einschließlich Nicht-Erwerbstätigkeit aufgrund von Altersteilzeit oder Vorruhestand). Denn Ersteres korreliert für eigenständige Kategorien zu sehr mit Geschlecht und Letzteres zu stark mit Alter. Da die Grundgesamtheit dieser Studie erst bei Personen im Alter von mindestens 30 ansetzt und somit Menschen im typischen Alter für die Erstausbildung ausgeschlossen sind, ist der Zusammenhang zwischen Alter und der hier erfassten Bildungsbeteiligung statistisch unauffällig ($\eta^2 = 0,004$).

Von jenen Erwerbstätigen im MZ, die innerhalb eines Jahres nicht den Betrieb wechseln, werden jene unterschieden, die auch dort verbleiben, aber ihre Arbeit von Voll- auf Teilzeit reduzieren als eine „klassische“ Art, mit einer altersbedingt verringerten Leistungsfähigkeit (oder -willigkeit) umzugehen.

3.2.2 Einflussfaktoren

Das *Alter*, die zentrale Einflussgröße dieser Analysen, bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem Erwerbstätige den Zielberuf beginnen. – Im Vergleich steht das Alter zum Ende des Ausgangsjobs in einem schwächeren Zusammenhang mit beruflicher Mobilität. – Je nach Analyse wird das Alter bei Beginn des Zieljobs als metrische oder kategoriale Variable verwendet. Im letzteren Fall wird es für große Gruppenvergleiche in die Altersabschnitte 30 bis 44 und 44 bis 69, 44 bis 54 und 55 bis 69 oder in 5-Jahres-Schritte unterteilt (zur empirischen Verteilung s. ausführlich Kapitel 3.1).

Indirekte Berufswechsel werden nach der Art der *zwischengeschalteten Nicht-Erwerbstätigkeit* differenziert. Dabei werden Zeiten der Nicht-Erwerbstätigkeit von bis zu drei Monaten zwischen Ausgangs- und Zieljob nicht als Lücke berücksichtigt. Als Prädiktoren wird unterschieden, wie viele Monate eine Phase der Arbeitslosigkeit, Sorgearbeit oder Bildungs-

beteiligung dem Start des Zieljobs vorangegangen ist, also zeitlich zwischen diesem und dem Vorgängerjob gelagert ist. Bei keiner entsprechenden Phase haben die Variablen den Wert 0.

Die unterschiedlichen Arten der Nicht-Erwerbstätigkeiten können überlappen. Das heißt, dass beispielsweise eine Person ein Jahr arbeitslos war und davon die letzten sechs Monate an einer Bildungsmaßnahme teilnahm – beide Typen von Vorgängerepisoden werden statistisch berücksichtigt. Falls jemand nach Ende des Ausgangsjobs aber vor der dem Zieljob vorangehenden Arbeitslosigkeit noch z. B. mit Sorgearbeit beschäftigt war, wird dies nicht berücksichtigt. Unter *Arbeitslosigkeit* fallen alle im entsprechenden Spell-Datensatz angeführten Episoden, unabhängig davon, ob die Arbeitslosigkeit formal gemeldet wurde oder informell bestand.

Als *Sorgearbeit* werden Zeiten in Elternzeit, Mutterschutz, Pflege von Angehörigen sowie Zeiten als Hausfrau/Mann gezählt. Bei *Bildungsbeteiligung* geht es um Teilhabe an formaler Bildung (berufliche Ausbildung, Studium, ggf. Schule) und non-formale, lizenzierte Weiterbildung (im NEPS-Fragebogen: „Umschulungen, Meister- oder Technikerausbildungen, Lehrgänge bei einem Verband oder einer Kammer, wie z. B. IHK-Lehrgänge oder Ausbildungen zur Vorbereitung auf die Laufbahnprüfung im öffentlichen Dienst“). Oft findet diese Bildungsbeteiligung als Haupttätigkeit statt, aber teils auch parallel insbesondere zu Erwerbstätigkeit und ihre Dauer wird in Monaten gemessen.

Eine potenzielle Pfadabhängigkeit zwischen beruflicher Mobilität in der vorangehenden Erwerbsbiografie und bei einem erneuten Jobübergang wird gemessen, indem alle im NEPS erfassten Erwerbsepisoden (im Anschluss an eine Erstausbildung, falls vorhanden) vor dem jeweiligen Zieljob berücksichtigt werden. Dabei geht es um *bislang erlebte horizontale und/oder vertikale berufliche Mobilität*.

Um die Kollinearität zwischen Prädiktoren möglichst niedrig zu halten, werden hier Indikatoren mit *relativen* Häufigkeiten gewählt: die Anzahl der 1) Berufswechsel (mindestens des 3-Stellers der KldB 2010, s. o.), 2) der abwärts gerichteten Jobwechsel und 3) der aufwärts gerichteten Jobwechsel jeweils geteilt durch die Gesamtzahl aller bisheriger Arbeitsstellenwechsel. Diese zwischen 0 und 1 liegenden Werten können sich mit jedem der biografisch folgenden Jobwechsel ändern, sind aber nicht auffällig mit dem Alter oder der Anzahl der bisherigen Erwerbsepisoden korreliert.

Als eher technische Kontrollvariable im NEPS, die aber auch einen Aspekt von Erwerbsverläufen erfasst, ist die Unterscheidung, ob der *Ausgangs- mit dem Zieljob zeitlich überlappt* oder nicht (Zielepisoden, die vor dem Ausgangsjob enden, also zeitlich umklammert sind, wurden aller-

dings ausgeschlossen). Es wird sich bei Ausgangs- und Zieljob um mindestens einer Erwerbsepisode in Teilzeit handeln.

Der Einfluss des *Ausmaßes der horizontalen Mobilität* (in einem auf Berufswechsler*innen beschränkten Modell) mit einer Variable operationalisiert, die angibt, ob zwischen Ausgangs- und Zieljob nur die Berufsgruppe (3-Steller der KldB 2010), oder auch die Berufshauptgruppe (2-Steller), auch das Berufssegment oder auch der Berufssektor gewechselt wurde.

Um Ceiling-Effekte bei der vertikalen Mobilität in Rechnung zu stellen, wird der *sozioökonomische Status des Ausgangsberufs* berücksichtigt, und zwar geschieht das in der kategorialen Form der beruflichen Positionierung im untersten, mittleren oder obersten Drittel der ISEI-Skala. Die Wahl einer kategorisierten Form ist der Tatsache geschuldet, dass der ISEI in seiner metrischen Form aufgrund seiner ursprünglichen Konstruktion (s. o.) zu hoch mit dem individuellen Ausbildungsniveau korreliert ($\text{Eta} = 0,18$), in seiner kategorisierten Form jedoch noch tolerierbar hoch ist (Cramers $V = 0,30$).

Im Gegensatz zu den Korrelationskoeffizienten r nach Pearson (zwei metrische Variablen) und Cramers V (zwei kategoriale Variable) gilt für Eta (eine metrische, eine kategoriale Variable) bereits ein Wert von $> 0,16$ als starker Zusammenhang (Cohen 1988). Der berufliche Auf- und Abstieg, wie er in der abhängigen Variablen gemessen wird, kann sich innerhalb eines ISEI-Drittels abspielen, d. h. diese unabhängig und abhängige Variable sind nicht streng kollinear (Cramers $V = 0,25$).

Bei den Analysen mit dem MZ, die ja auch Übergänge in Nicht-Erwerbstätigkeit untersuchen, fungieren immer Merkmale der Ausgangsjobs als Prädiktoren. Denn bei den ein Jahr später nicht mehr Erwerbstätigen fehlen die Werte eines Zieljobs.

Im NEPS dagegen gilt es bei berufs- und arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften zu entscheiden, ob in den multivariaten Analysen (sowie einer möglichst übersichtlichen Deskription) Merkmale der Ausgangs- oder Zieljobs oder aber die Veränderungsmuster zwischen diesen aufgenommen werden. Empirisch betrachtet korrelieren alleine aufgrund der vielen Wechsel zwischen ähnlichen Jobs die jeweiligen Eigenschaften von Ausgangs- und Zielberuf oft hoch (um die 0,5). Daher verbietet es sich aus methodischer Sicht, beide als (dann eben nicht mehr) „unabhängige“ Variablen ins Modell zu nehmen, um Multikollinearität zwischen Prädiktoren zu vermeiden.

Die meisten hier berücksichtigten Eigenschaften von Ausgangs- und Zieljob sind in ähnlichem Ausmaß mit der Zielvariable assoziiert, oft die des Ausgangsjobs geringfügig stärker (beim öffentlichen vs. privaten Sektor etwa 0,08 und 0,06). Hier orientiert sich die Wahl zwischen Ausgangs-

oder Zielberuf an konzeptionellen Überlegungen, es sei denn, die Veränderungsmuster (z. B. „von Vollzeit auf Teilzeit“) sind stärker mit der Art des erfahrenen Mobilitätstyps assoziiert.

Um den *Grad der beruflichen Schließung* des Zieljobs zu berücksichtigen, wird aufgrund der starken Korrelation von Berufsindizes für berufsfachliche Spezialisierung, Standardisierung der Abschlussprüfungen und Lizenzierung der Berufsausübung ein einziger Index verwendet, nämlich der des Grads der „standardisierten Lizenzierung“. Dieser wurde von Vicari (2014) gebildet und auf ihre persönliche Empfehlung hin für die hiesigen Analysen ausgewählt und in meinen Analysen vereinfachend „Grad der beruflichen Schließung“ genannt.

So wurde an die ausgeübten Berufe, d. h. an dessen Berufsgruppen, der für dieses Aggregationsniveau der KldB-3-Steller passende Durchschnittswert gematcht. Im Sinne der sich eröffnenden oder aber eher restringierten Arbeitsmöglichkeiten wird beim beruflichen Schließungsgrad, dem Berufssektor und dem relativen zeitlichen Wachstum von Wirtschaftszweigen der Zieljob als Referenz gewählt.

Da die Unterscheidung von *be- und entfristetem Arbeitsvertrag* nur für Arbeitnehmer*innen sinnvoll ist, *Selbstständigkeit* aber auch miteingefasst werden sollte, differenzieren die MZ-Analysen zwischen diesen drei Möglichkeiten. Im NEPS wurden im Sinne einer Übergangs-Variable die Wechselmöglichkeiten von einem und zu einem der drei Status. Dabei wurde Muster mit Selbstständigkeit bei Ausgangs- und/oder Zieljob aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst.

Im NEPS ebenso wie im MZ wurde zur Unterscheidung zwischen *Voll- und Teilzeit* ein entsprechend dichotomes Item verwendet. Im NEPS wurden Erwerbsepisoden, die bei dieser Variablen einen fehlenden Wert hatten, aber Angaben zur genauen Anzahl der Wochenstunden jene mit weniger als 35 Stunden als Teilzeit gezählt. Bei den vier Kategorien des Prädiktors (Voll- zu Teilzeit, je Vollzeit, je Teilzeit, Teil- zu Vollzeit) bezieht sich die Information zum Ausgangsjob auf dessen Ende, die beim Zieljob auf dessen Beginn.

Für ein eingeschränktes Sample im NEPS-Panel werden die Informationen genutzt, ob es sich bei einem Job um *Zeit-/Saisonarbeit* handelt – plastisches Beispiel prekärer Arbeit. Die Unterkategorien des Prädiktors sind wie bei Teilzeit gebildet. Das Gleiche gilt für die NEPS-Frage, ob regelmäßig *Überstunden* geleistet wurden.

Der Mikrozensus stellt nicht nur Informationen zu Verfügung, ob es sich bei einem Job um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, sondern auch, ob es eine geringfügige Beschäftigung ist und/oder der Haushalt der erwerbstätigen Person trotz einer Erwerbstätigkeit Arbeitslosengeld II (Aufstockende) bezieht. Aufgrund der erhöhten Korrelationen unter diesen

drei Prädiktoren und in Ergänzung zum NEPS bevorzugt das multivariate Modell des MZ die zwei Indikatoren *atypische Beschäftigung* und staatlich bekämpfte Armut (*Grundsicherung*), wobei Letztere analytisch und sozialrechtlich auf der Haushaltsebene angesiedelt ist.

Bei der *Betriebsgröße* unterscheidet der MZ vier vom kategorial skalierten Original-Item zusammengefasste Kategorien. Im NEPS stellte sich heraus, dass bei einem Wechsel zwischen ähnlich großen Betrieben das Niveau der Betriebsgröße keinen signifikanten Einfluss auf berufliche Mobilität hat, sehr wohl aber, ob der Übergang von einem Betrieb mit vielen Angestellten in einen mit weniger oder umgekehrt erfolgte.

In beiden Datensätzen wird erfasst, ob eine Erwerbstätigkeit im *öffentlichen oder privaten Sektor* lokalisiert ist; die Variablenbildung erfolgt wie bei Teilzeitarbeit.

Bezüglich der horizontalen Differenzierung von Berufen müssen die multivariaten Analysen sparsam bei der Anzahl der Unterkategorien sein. Bereits die 14 Subkategorien der Berufssegmente sind für einen Prädiktor zu viele. Denn im Zusammenspiel mit anderen unabhängigen Variablen entstehen zu leicht „leere Zellen“ (d. h. empirisch nicht vorfindbare Kombinationen). In den Schätzmodellen werden daher nur die *Berufssektoren* ausgewiesen.

In Hinblick auf die makro-ökonomischen Rahmenbedingungen wird in einem Schätzmodell das historische Jahr, in dem der Zieljob startet, durch die *jährlichen Arbeitslosigkeitsraten* auf Basis amtlicher Statistiken (BA 2023: Tabelle 2.1) ersetzt. Im MZ kann diese Rate zusätzlich nach Bundesland unterschieden werden.

Um die Varianz von *Tarifbindung* und Kündigungsschutz zwischen verschiedenen Teilen der Wirtschaft zu berücksichtigen, wurde der Prozentsatz der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifbindung, wie er für den jeweiligen Branchenabschnitt des Zieljobs typisch ist (Ellguth/Kohaut 2022: S. 330), als Prädiktor verwendet. Der Prozentwert ergibt sich aus dem Anteil der Unternehmen mit Tarifvertrag im Jahr 2021 plus den Anteil ohne Tarifvertrag aber mit „Orientierung“ an einem Branchentarifvertrag. Den wenigen Branchenabschnitten ohne entsprechende Informationen (z. B. „Kunst, Unterhaltung und Erholung“) wurde der Mittelwert zugeordnet, d. h. die Tarifbindung eher überschätzt.

Um sich dem Grad der finanziellen Attraktivität der Berufe in einem Branchenabschnitt anzunähern, wurden in einer Variable die *Durchschnittsgehälter* im Jahr 2008 (als Klassifikation der Wirtschaftszweige, WZ 2008) der jeweils ausgeübten Berufe zugeordnet und einer zweiten die Wachstumsrate der Gehälter bis 2021 (StaBa 2023; 2009; eigene Berechnung).

Die wirtschaftlich-strukturellen Rahmenbedingungen der Berufswechsel im Sinne von Erwerbchancen im Zielberuf wurden durch die Wachstumsrate der Anzahl der Beschäftigten pro Wirtschaftszweig zwischen 2008 und 2021 bestimmt (BA 2022a: Tabelle 1; eigene Berechnung).

Im Sinne einer groben Unterscheidung regional-struktureller Kontexte wird die *historische Zeit* des Beginns der Zieljobs berücksichtigt sowie *alte und neue Bundesländer* unterschieden.

Das *Ausbildungsniveau* wird in die Kategorien ohne Ausbildungsabschluss, beruflicher und akademischer Abschluss eingeteilt und kann sich im Beobachtungszeitraum verändern. Dies kommt in der betrachteten Altersgruppe selten vor. Nur im MZ wirkt sich die Subkategorie „Meister/Techniker“ signifikant verschieden von den sonstigen beruflich Gebildeten aus und wird entsprechend nur in diesem Datensatz separat ausgewiesen.

Im Gegensatz zu den oben definierten Episoden mit Bildungsbeteiligung werden im NEPS eigens *berufliche Weiterbildungen* erhobene, die allermeist in einem Job bzw. parallel zu einem besucht werden. Ihre Länge wird in Stunden angegeben und sie dauern im Schnitt auch deutlich kürzer als jene Bildungsbeteiligungen.

Trotz der theoretisch vielen Differenzierungsmöglichkeiten von Weiterbildung im NEPS hat sich nur die einfache Variante als einflussreicher herausgestellt, die dichotom nach Dauer aber nicht nach anderen Merkmalen differenziert. Die Weiterbildungsaktivität wurde danach differenziert, ob die Anzahl der besuchten Unterrichtsstunden unter dem Median der Stundenanzahl im jeweiligen Datensatz liegt oder nicht.

Ausschlaggebend ist die Weiterbildung (die letzte falls mehrere genannt) während der dem Zieljob vorangegangenen Episode, also ggf. auch während der zwischengeschalteten Nicht-Erwerbstätigkeit. Im MZ wurde die Frage nach beruflicher Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten (bezogen auf die Vorgängergewelle) genutzt.

Für den *Migrationsstatus* einer Person wird unterschieden, ob diese in Deutschland oder im Ausland geboren wurde, also die erste Generation identifiziert. Das *Geschlecht* wird als dichotome Kontrollvariable aufgenommen.

Auf der Haushaltsebene wirkt sich mit Ausnahme des Haushaltseinkommens keine der weiterhin gebildeten Variablen auf die Art der beruflichen Mobilität aus – weder die Anzahl oder das Alter von Kindern im Haushalt noch die Anzahl der Personen im Haushalt, der Haushaltstyp oder Familienstand, auch nicht in Interaktion mit Geschlecht.

Das ab den NEPS-Panelwellen bzw. jährlich im MZ erhobene *Netto-Haushaltseinkommen* wurde mit der neuen OECD-Skala gemäß Anzahl und Alter der Haushaltsmitglieder gewichtet. Im MZ wird anstelle des ka-

tegorial erhobenen Haushaltseinkommen der im SUF angebotene Hilfswert benutzt. „Innerhalb einer Einkommensklasse wird für jedes Haushaltsmitglied ein gleichverteiltes ‚spitzes‘ Einkommen geschätzt. [...] auf Basis der persönlichen Nettoeinkommen der Haushaltsmitglieder [...] gebildet.“ (Destatis/GESIS 2022: S. 354).

Im MZ werden alle fünf Quintile, wie sie für die Gesamtbevölkerung (nicht nur die Erwerbstätigen) bestimmt wurden, unterschieden. Beim NESP stellte sich nur die Unterscheidung, ob jemand ins unterste Quintil des Haushaltseinkommens fällt oder nicht, als statistisch bedeutsam heraus.

Als subjektive Einflussgrößen werden in je eigenen Modellen die auf einer Skala von 0 bis 10 erhobene *Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit* und der *eigenen Gesundheit* einbezogen. Letzteres ist natürlich nur eine grobe Annäherung an von Ärzten diagnostizierten Erkrankungen. Für das tatsächliche Handeln sollte die subjektive Einschätzung besonders relevant sein. In einen spezifischen Vergleich werden die Zufriedenheitswerte zu Gesundheit, Lebensstandard, dem Familienleben und dem Leben allgemein einbezogen.

Damit die Angaben zum Haushaltseinkommen, zur Arbeitszufriedenheit und gesundheitlichen Selbsteinschätzung tatsächlich den Zeitraum betreffen, zu dem Ausgangs- bzw. Zieljob ausgeübt werden, muss ein deutlich reduziertes NEPS-Sub-Sample spezifiziert werden, damit sich diese Angaben wirklich auf Ausgangs- und Zieljob beziehen: Es können nur diejenigen Ausgangs-Erwerbsepisoden einfließen, deren Beruf zum Befragungszeitpunkt in der direkt vorangehenden NEPS-Welle, an der die Betroffenen teilgenommen haben, ausgeübt wurde. Der Zieljob muss die erste und einzige Erwerbsepisode in der aktuellen Befragungswelle sein.

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung bereitgestellten Indizes „Overall Physical Exposure Index“ (OPI) und „Overall Psychosocial Exposure Index“ (OSI) (Kroll 2015) für Berufsgruppen konnte leider nicht sinnvoll mit analysiert werden, da der OPI zu stark mit dem notwendigerweise verwendeten ISEI korrelierte (0,56) und der OSI die Erklärungskraft des multivariaten Modells nicht erhöht. Dass Berufe mit niedrigem sozioökonomischem Status auch die gesundheitsgefährdenden sind, gilt es selbstverständlich im Hinterkopf zu behalten.

3.3 Auswertungsmethoden

Das Kernziel der multivariaten Analysen in Kapitel 7.1 ist es zu untersuchen, ob das Alter bei Jobantritt immer noch oder insbesondere dann einen Effekt auf die Art der beruflichen Mobilität hat, wenn die nun disku-

tierten Faktoren simultan statistisch berücksichtigt werden. Multivariate Analysen können unterschiedliche Teilfragestellungen beantworten:

Erstens ist die häufigste Frage diejenige, ob der Effekt von Faktor X – hier des Alters, in dem der Zieljob begonnen wurde – auf die die Zielgröße Y – hier die Art der horizontalen und vertikalen Mobilität im Zuge von Jobwechseln – bestehen bleibt. Unterscheidet sich – gegenüber den rein bivariaten Zusammenhängen auf der Aggregatebene – dieser sogenannte Nettoeffekt, wenn weitere Einflüsse U, V, W konstant gehalten, d. h. statistisch kontrolliert werden und damit Gleiches mit Gleichem verglichen wird? Multivariat in Rechnung gestellt wird dann etwa, dass es zwischen Personen in den Unterkategorien der Zielvariable Altersunterschiede gibt.

Zweitens lassen sich solche sogenannten Kompositionsunterschiede daraufhin untersuchen, welche der weiteren Faktoren U, V, W den Ausschlag geben (Moderatoreffekte), dass sich in dem vollständigen multivariaten Schätzmodell die Zielgröße Y verändert hat. Also: Weil Altersunterschiede z. B. bezüglich der zeitlichen Arbeitsumfangs, aber nicht beim Arbeiten im öffentlichen Dienst bestehen, ist es die statistische Kontrolle der Arbeitszeit, die zu einer Reduktion des ursprünglichen Alterseffekt führt, diesen also moderiert. Diese Art der Analyse lohnt sich eher in Fällen, in den ein größerer Unterschied zwischen Brutto- und Nettoeffekt, d. h. zwischen bi- und multivariaten Ergebnissen, besteht.

Drittens könnten ein und dieselben Faktoren U, V, W bei Übergängen in höherem Alter anders – stärker, schwächer oder gar nicht – wirken als bei solchen in jüngerem Alter. Dies ist die Frage nach sogenannten Interaktionseffekten. Um eine mögliche Interaktion von Alter und diversen weiteren Einflussfaktoren zu eruieren, werden in Kapitel 7.2 getrennte Schätzmodelle berechnet und die Koeffizienten zwischen den zwei Modellen dahingehend untersucht, ob sich Ausrichtung, Ausmaß und Signifikanz der Effekte der Prädiktoren zwischen Altersgruppen unterscheiden.

Die Erwerbsepisoden als Untersuchungseinheit werden für je zwei getrennte Schätzmodelle in „30 bis 45“ Jahre bei Beginn des Zieljobs im Vergleich zu „45 bis 69“ sowie in „45 bis 54“ versus „55 bis 69“ eingeteilt. Differenzen zwischen den Effekten in den Modellen für die unterschiedliche Altersgruppen werden dann in Tabelle 11 berichtet und kommentiert, wenn sie mindestens vier Prozentpunkte betragen und mindestens einer der beiden Effekte ein statistisches Signifikanzniveaus von $p < 0,05$ erreicht.

Da es sich bei den zu erklärenden Zielgrößen um kategoriale Variablen mit vier Ausprägungen in den NEPS-Analysen und im MZ mit neun handelt, wird als multivariates Schätzmodell die multinomiale logistische Regression gewählt (Long/Freese 2006). In den Voralysen zur Selektivität

der Untersuchungspopulation mit mindestens einem Jobwechsel handelt es sich dichotome Zielgrößen und entsprechend binomiale logistische Regressionen.

Für einen methodisch statthaften Vergleich von Effektgrößen in getrennten Modellen mit zwei Teilsampeln werden die Koeffizienten in Form von „average marginal effects“ (AME) (Mood 2009) dargestellt. Dabei sind diese AME so zu interpretieren, dass etwa ein Koeffizient 0,04 der Kategorie einer Prädiktorvariable besagt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Outcome-Alternative A eintritt, um vier Prozentpunkte im Vergleich zur Referenzkategorie des Prädiktors (z. B. männlich anstelle von weiblich zu sein) steigt.

Die Schätzung multinomialer logistischer Regressionen mit dem MZ stellten sich im Laufe des Forschungsprozesses als teils problematisch heraus. Nur eine kleine Minderheit von Erwerbstätigen scheidet innerhalb eines Jahres aus ihrem bisherigen Betrieb aus und auch die unterschiedlichen Alternativen zum Nicht-Verbleib im Betrieb weisen relativ betrachtet geringe Umfänge auf (s. Kapitel 4.4). Wegen der insgesamt hohen Fallzahlen erreichen zwar viele Einflussfaktoren das Niveau statistischer Signifikanz, aber die Effektstärke bleibt meistens sehr gering – unter $\pm 0,001$, also eine um weniger als einen Prozentpunkt veränderte Wahrscheinlichkeit, dass eine der Alternativen zutrifft (s. Tabelle 5).

Die multivariaten Ergebnisse in Kapitel 4.3 dienen also primär dazu, bei den präsentierten bivariaten Ergebnissen diejenigen Merkmale hervorzuheben, die größere, multivariat kontrollierte Effekte von ca. mindestens fünf Prozentpunkten aufweisen. Auch aufgrund dieser Nachteile bei den multivariaten Schätzungen liegt der Schwerpunkt bei MZ-Ergebnissen auf der Selektivität derjenigen, die im selben Betrieb verbleiben oder ganz in die Nicht-Erwerbstätigkeit übergehen, anstatt auf einer Binnendifferenzierung der Berufswechsel.

Um bei der Bestimmung des Signifikanzniveaus von Effekten die Mehrebenen-Struktur der Paneldaten zu berücksichtigen, d. h. einen strengeren Maßstab anzulegen, werden robuste Standardfehler für die in Individuen geclusterten Übergänge bzw. Zieljobs angegeben.

Uni- und bivariate Ergebnisse (Prozent, Durchschnitt, Median) werden gewichtet angegeben.

Entgegen der ursprünglichen Projektplanung werden keine Typen von Berufswechsel präsentiert, da die hierzu durchgeführten hierarchischen Clusteranalysen zu keinem Ergebnis führten, in dem die Cluster genug untereinander diskriminierten. Letztlich gingen die Erkenntnisse der Clusteranalyse nicht über die hier berichteten multivariaten Ergebnisse hinaus.

3.4 Methodische Beschränkungen

Gerade Eigenlogiken einzelner Berufe mit ihren miteinander verflochtenen Risiken und Opportunitäten für Berufswechsel können selbst mittels der hier verwendeten Datensätzen mit großen Fallzahlen nicht erschöpfend erklärt werden. Da die Analysen hier fast ausschließlich standardisiert erhobene strukturelle Einflussfaktoren untersucht, ist es selbstverständlich, dass auch die statistische Erklärungskraft der multivariaten Modelle limitiert sind – auf ein sozialwissenschaftliches übliches Level. Gerade laterale Berufswechsel können die hiesigen statistischen Modelle weniger gut vorhersagen, obwohl sie am häufigsten gemeint sind, wenn man direkt fragt, ob der Beruf gewechselt wurde (vgl. Kapitel 4.4).

Erinnert sei hier mit Blick auf (arbeits-)psychologische Forschung an individuelle Faktoren wie subjektive Arbeitsnormen oder die Bereitschaft für berufliche Veränderungen, die seitens der Erwerbstätigen ausschlaggebend für deren – mehr oder weniger freiwillige – Mobilitätsentscheidung sein können (vgl. Ng et al. 2007: S. 378). Hinzukommen auf betrieblicher Seite u. a. personalpolitische Präferenzen und Strategien in Kombination mit dem Bewerbermarkt, die dazu führen, dass beruflichen Quereinsteiger*innen (k)eine Chance gegeben wird (Ng et al. 2007: S. 370). Hier liegt das Potenzial zukünftiger qualitativer Forschung und von quantitativen Studien zu spezifischen Berufen von Wechsler*innen.

4. Stufen der Vorselektion bei der Untersuchung von Berufswechseln: Erwerbstätigkeit, Job- und Betriebswechsel

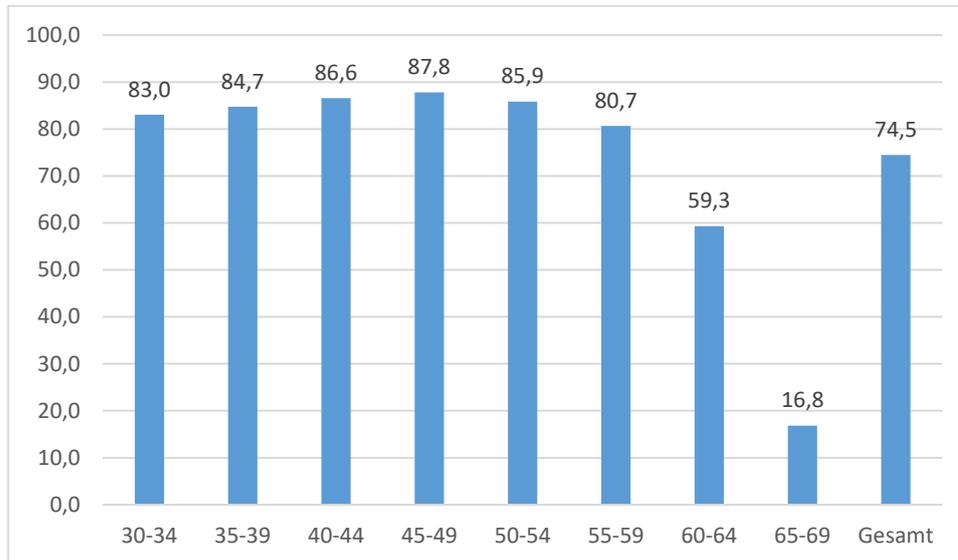
Bei der Untersuchung von Berufswechseln sind zwei Arten, die Untersuchungspopulation einzuschränken, unvermeidlich: erstens die Beschränkung auf Personen, die zu einem Zeitpunkt oder innerhalb einer Zeitspanne überhaupt erwerbstätig sind, und zweitens jene auf Individuen, die mindestens einmal den Job wechseln. Nur unter Letzteren kann die Art der beruflichen Mobilität – einschließlich des Ausbleibens einer horizontalen und/oder vertikalen Mobilität – untersucht werden. Welche Selektivität mit diesen vorausgehenden Einschränkungen einhergeht, ist Thema der folgenden Unterkapitel.

4.1 Erwerbsstatus nach Alter

Die Erwerbstätigkeit Älterer hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Walwei 2018b). Dennoch scheiden mit zunehmendem Alter selbstverständlich mehr und mehr Personen aus dem Erwerbsleben aus – insbesondere, wenn es sich um einen dauerhaften Austritt handelt, also wenn etwa der Bezug einer Erwerbsminderungs- oder Altersrente beginnt. Je höher das Alter, desto größer ist also die Teilgruppe, die aufgrund von Nicht-Erwerbstätigkeit nicht mehr auf Berufswechsel hin untersucht werden kann. Abbildung 3 gibt hierzu auf Basis der verwendeten Mikrozensus-Wellen einen repräsentativen Überblick.

Ab 55 nimmt der Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland deutlich ab, zwischen 60 und 64 sind 59 Prozent erwerbstätig, und zwischen 65 und 69 dann nur – aber immerhin noch – 17 Prozent. Im Alter zwischen 55 und 69 Jahren sind Männer (54 Prozent vs. 49 Prozent im Durchschnitt) und Akademiker*innen (22 Prozent vs. 18 Prozent im Durchschnitt) unter Erwerbstätigen überrepräsentiert, Personen ohne Ausbildung um zwei Prozentpunkte unterrepräsentiert. Ostdeutsche und Ausländer*innen sind dies in noch geringerem Ausmaß.

Abbildung 3: Anteil der Erwerbstätigen nach Altersgruppen (in Prozent)



Anmerkungen: $N = 1.137.310$ Personen-Jahre im Alter von 30 bis 69, gewichtete Prozentsätze

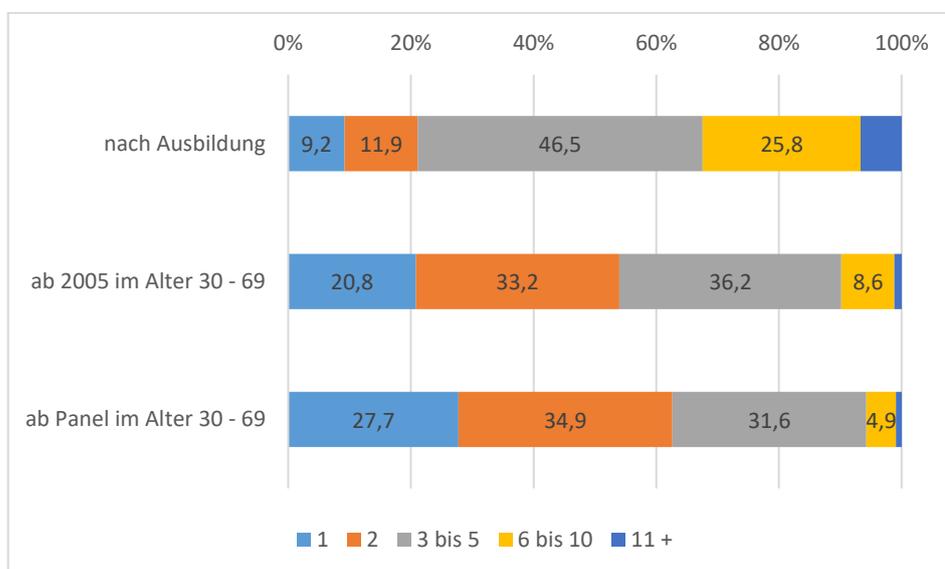
Quelle: MZ-SUF 2016–2019, eigene Berechnung

4.2 Vergleich von Erwerbstätigen mit nur einem und mit mindestens zwei Jobs

Die zweite Art der Vorauswahl betrifft die Anzahl der überhaupt ausgeübten Jobs. Wie hoch der Anteil der Personen mit nur einer einzigen Erwerbsepisode unter allen Erwerbstätigen ist, hängt hierbei maßgeblich vom Lebensalter und von der betrachteten Zeitspanne ab. Das NEPS erlaubt, unterschiedliche Zeit-Alters-Fenster zu differenzieren.

Betrachtet man jegliche Erwerbsarbeit nach der Erstausbildung bzw. ab dem allerersten Job im Fall von Personen ohne Ausbildung, so weist bis zum Jahr 2021 neun Prozent der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1985 nur eine einzige Erwerbsepisode auf (s. Abbildung 4). Weniger als ein Prozent haben niemals gearbeitet. Beschränkt man die hiesige Analyse entsprechend des Fokus auf die mittleren und späteren Erwerbsverläufe, d. h. auf Jobs, die (auch) im Alter zwischen 30 und 69 und (auch) ab dem Jahr 2005 ausgeübt wurden, beläuft sich der Anteil mit nur einer Erwerbsepisode auf 21 Prozent ab 2005 bzw. 28 Prozent ab dem Jahr vor der Teilnahme am NEPS (2007–2013), jeweils bis 2021.

Abbildung 4: Anzahl der Jobs nach Zeit-Alter-Fenster



Anmerkungen: $N = 13.329, 8.371, 7.809, 7.208$ Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten nach Abschluss der letzten Ausbildung bis Alter 30, ab 2005 oder ab dem Jahr vor der ersten Teilnahme am NEPS (2007/08, 2009/10, 2012/13) und im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Die Gruppe mit mindestens zwei Erwerbsepisoden im NEPS überlappt teilweise mit jener im MZ, die von einem Jahr auf das andere im selben Beruf und Betrieb verbleibt (vgl. Kapitel 4.3). Denn im MZ stellen erwerbstätigen Personen, die in den Jahren X und in $X + 1$ kontinuierlich in einem Betrieb arbeiten, deshalb einen so großen Anteil, weil nur der kurze Zeitraum von zwölf Monaten bezüglich einer beruflichen Veränderung untersucht wird.

Wie stellt sich nun die Selektivität der Gruppe mit mindestens zwei Jobs im Vergleich zu jener mit nur einem (im Zeitraum 2005–2021) dar? Im NEPS lässt sich für die Gruppe mit nur einer Erwerbsepisode dieser einzige Job mit jenem ersten sowie mit jenem letzten Job vergleichen, den die Untersuchungspopulation mit mehreren Erwerbsepisoden ausübt.

Im Folgenden werden mit Bezug auf Tabelle 3 einige bivariate, komparative gewichtete Ergebnisse berichtet, und zwar insbesondere bezogen auf jene Merkmale, die sich in einer binomialen logistischen Regressionen als statistisch signifikant erweisen.

Tabelle 3: Personenmerkmale und Merkmal der ersten Erwerbsepisoden von Personen mit nur einem Job im Vergleich zu solchen mit mindestens zwei Jobs

		Erster Job, der (auch) 2005–2020 ausgeübt wird		Letzter Job 2005–2020
		max. 1 Job	2 und mehr Jobs	2 und mehr Jobs
Sozioökonomischer Status des Berufs (Spaltenprozent)	ISEI unterstes Drittel	43,1	42,4	45,7
	ISEI mittleres Drittel	43,8	39,7	36,1
	ISEI oberstes Drittel	13,1	17,9	18,2
Grad standardisierter Lizenzierung (Mittelwert)		0,75	0,72	0,72
Berufssektor (Spaltenprozent)	Produktionsberufe	25,1	21,3	18,5
	personenbezogene Dienstleistungsberufe	21,7	25,4	27,5
	kaufmännische Dienstleistungsberufe	36,0	36,0	34,1
	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	4,3	4,4	4,7
	sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	12,8	12,8	15,2
Teilzeit (in %)		34,2	44,8	56,5
öffentlicher Dienst (in %)		22,6	15,4	16,0
befristet (in %)		16,5	23,2	27,3
Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeitende) (Spaltenprozent)	bis 9	26,5	29,7	30,2
	10 bis 49	25,1	26,3	28,3
	50 bis 245	24,8	23,3	20,5
	250 und mehr	23,6	20,7	21,1
Vorgängerepisode Arbeitslosigkeit (in %)		18,4	22,3	18,8

		Erster Job, der (auch) 2005–2020 ausgeübt wird		Letzter Job 2005–2020
		max. 1 Job	2 und mehr Jobs	2 und mehr Jobs
Ausbildungsniveau (Spaltenprozent)	keine berufliche Ausbildung	16,5	13,9	12,5
	berufliche Ausbildung	71,0	64,8	65,4
	akademische Ausbildung	12,5	21,3	22,1
Alter zu Beginn des Jobs (Mittelwert)		41	39	46
erster Job überhaupt: selbe Berufsgruppe wie Erstausbildung, falls vorhanden (in %)		61,2	51,4	
erster Job überhaupt: selbes Anforderungsniveau wie Erstausbildung, falls vorhanden (in %)		75,5	71,9	
weiblich (in %)		51,6	53,3	s. mittlere Spalte
Erstbefragung in neuen Bundesländern (in %)		21,2	20,8	
zugewandert (in %)		17,7	20,4	
Geburtsjahr (Mittelwert)		1959	1967	
Zeilen-%		20,8	79,123	

Anmerkungen: N = 11,147 Jobübergänge N = 7,809 Personen, gewichtet; erster Job: Beginn nach Ausbildungsende, falls vorhanden

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

In diesen multivariaten Analysen, die in Tabelle A-2 im Online-Anhang eingesehen werden können, wird jeweils die Wahrscheinlichkeit geschätzt, zur Gruppe der Erwerbstätigen mit mindestens zwei Erwerbsepisoden zu gehören.

Entsprechend bisheriger Forschung sind Personen mit stärker lizenzierten und standardisierten Jobs unter den immobilen Erwerbstätigen, d. h. Personen mit nur einem Job, überrepräsentiert. Denn solche institutionell stärker geschlossenen Berufe sind tendenziell privilegiert und ein unfreiwilliges Verlassen birgt das Risiko des Einkommensverlusts und der Abwärtsmobilität (Buchholz/Unfried/Blossfeld 2014: S. 244; Vicari/Unger 2020).

In einer ähnlichen Logik sind Personen, bei denen bereits der allererste Job nach der Ausbildung dessen Fachausrichtung entspricht (+ 10 Prozentpunkte), eher immobil. Ebenso sind Menschen mit nur Job häufiger im öffentlichen Dienst angestellt (+ 7 Prozentpunkte). Bei ihnen ist das Motiv, mittels Jobwechsel (statt innerhalb des Staatsdienstes) weiter aufzusteigen, vermutlich geringer ausgeprägt.

Zudem geht bei den Erwerbstätigen mit mindestens zwei Jobs einerseits dem ersten untersuchten Jobübergang häufiger eine Phase der Arbeitslosigkeit voraus (+ 4 Prozentpunkte) und der Anteil mit einem befristeten Vertrag (+ 7 Prozentpunkte) ist größer. Beim ersten Job der Mobilien handelt es sich eher um personenbezogene Dienstleistungen (– 4 Prozentpunkte) zulasten von solchen in der Produktion, und der Akademikeranteil ist zulasten der beruflich Ausgebildeten höher als unter den immobilen Erwerbstätigen (+ 8 Prozentpunkte). Bezogen auf das Geschlecht, eine Geburt im Ausland und die Region sind Differenzen zwischen den beiden Gruppen von Erwerbstätigen unauffällig.

Entsprechend eines gewissen Langzeittrends hin zu mehr Arbeitsmarktmobilität sind es eher die jüngeren Geburtskohorten, die mindestens zwei Erwerbsepisoden aufweisen (\emptyset 1966 vs. \emptyset 1961). Dabei übt das Geburtsjahr einen stärkeren Effekt (0,009) im multivariaten Modell aus, wenn es alternativ zum Alter bei Jobbeginn (0,006) als – ebenfalls signifikanter – Prädiktor aufgenommen wird.

Vergleicht man den einzigen Job der Immobilen mit dem zuletzt ausgeübten der Mobilien so stellt sich die Selektivität im Wesentlichen ähnlich dar. Bivariat betrachtet ist der Anteil der mobilen Erwerbstätigen mit befristeten Jobs und solchen in Teilzeit noch mal stärker angestiegen. Im Schnitt hat also eine gewisse Prekarisierung stattgefunden. Allerdings erfolgt der Antritt des letzten Jobs nun etwas seltener als beim ersten Job aus Ausbildungslosigkeit heraus. Beim Vergleich des einzigen Jobs der Immobilen mit der letzten Stelle der Mobilien macht zudem ein hoher so-

zioökonomischer Berufsstatus die Zugehörigkeit zur Gruppe der mobilen Erwerbstätigen signifikant wahrscheinlicher.

Insgesamt scheint die Selektion von jenen mit mindestens einem Jobübergang im Untersuchungszeitraum im Vergleich zu jenen mit nur einem Job einerseits eine eher negative bei der Qualität des ausgeübten Jobs zu geben zugleich aber eine positive, was das höhere Ausbildungsniveau angeht. Da nicht unbedingt beide Arten von Selektion gleichzeitig auf individuelle mobile Erwerbstätige zutreffen müssen, deutet sich hier eine mögliche Polarisierung am unteren und oberen Ende der Hierarchie im Arbeitsmarkt innerhalb dieser Gruppe an.

4.3 Berufliche Kontinuität und Übergänge von Erwerbstätigen innerhalb eines Jahres: Die Alternativen zum Berufswechsel

In diesem Auswertungsschritt geht es darum, auf eine weitere Art zu eruiieren, wer bei der eigentlichen Hauptanalyse zu horizontaler und vertikaler Mobilität eher als Andere ausgeschlossen wird, weil sie *nicht* den Job wechseln. Mit dem MZ lässt sich untersuchen, ob Personen, die in 2016, 2017 oder 2018 erwerbstätig waren, ein Jahr später im selben Betrieb tätig sind, ob sie mit oder ohne Berufswechsel eine neue Arbeitsstelle angetreten haben oder ob sie in unterschiedliche Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit übergegangen sind.

Nur den Betrieb zu wechseln, erfordert vom Individuum weniger Veränderung der alltäglichen beruflichen Tätigkeiten als eine neue Arbeitsstelle mit Berufswechsel. Arbeitslosigkeit oder ein längerer Austritt aus dem Erwerbsleben mag für manche die bevorzugte Alternative zu einem nicht erwünschten Berufswechsel (mit Abwärtsmobilität) sein, wenn Personen auf genügend andere finanzielle Ressourcen – durch Arbeitslosengeld I, Partner, Elterngeld, eigene Rücklagen etc. – zurückgreifen können.

Oder aber problematische Umstände ermöglichen „noch nicht einmal“ einen Berufswechsel als zweit- oder drittbeste Alternative zum Verbleib im bisherigen Job, sondern erzwingen die Nicht-Erwerbstätigkeit (z. B. bei schwerer Erkrankung). Im Zeitraum 2016 bis 2019 bleiben von einem Jahr auf das folgende 88 Prozent der Erwerbstätigen im Alter von 30 bis 69 in ihrem Betrieb. Entsprechend weisen die Alternativen zur Norm der beruflichen Kontinuität recht geringe Anteile aus (s. Tabelle 4). Drei Prozent wechseln – unabhängig von der Art der vertikalen Mobilität – den Betrieb sowie den Beruf (d. h. die KIdB-Klassifikation) und weitere drei Prozent nur den Betrieb. Darüber hinaus haben im Schnitt drei Prozent ihre Arbeitszeit reduziert, ohne den Betrieb zu wechseln.

Tabelle 4: Verteilung der Art der Übergänge ein Jahr nach dem Ausüben einer Erwerbstätigkeit, differenziert nach Alter (Spaltenprozent)

	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	Gesamt
im gleichen Betrieb: ohne Reduzierung auf Teilzeit	83,2	86,7	89,5	91,5	92,3	92,8	83,9	61,7	88,2
im gleichen Betrieb: Reduzierung auf Teilzeit	2,0	1,7	1,6	1,2	1,0	0,7	0,6	0,7	1,2
Berufswechsel: abwärts	0,9	0,7	0,5	0,5	0,4	0,3	0,2	0,7	1,2
Berufswechsel: lateral	2,4	1,9	1,6	1,3	1,0	0,7	0,4	0,2	0,5
Berufswechsel: aufwärts	2,5	2,0	1,6	1,3	1,0	0,7	0,4	0,5	1,2
nur Betriebswechsel	5,1	4,1	3,5	2,8	2,4	1,8	1,2	1,5	2,8
arbeitslos/-suchend	2,7	2,2	1,8	1,7	1,7	1,8	2,6	1,5	2,0
Elterngeld/-zeit/Mutterschutz	2,5	1,8	0,7	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5	0,7
Ausbildung/Studium	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,5	0,8	1,0	0,4
krank / Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3	0,7	1,6	2,6	0,5
Altersrente/Vorruhestand	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	7,7	28,5	1,9
sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit	0,8	0,5	0,4	0,4	0,3	0,5	0,9	1,3	0,5
Zeilenprozent	11,0	12,1	12,3	15,1	18,3	16,6	11,5	3,3	100
N	42.130	46.810	47.728	61.934	75.813	69.238	48.603	13.789	391.706

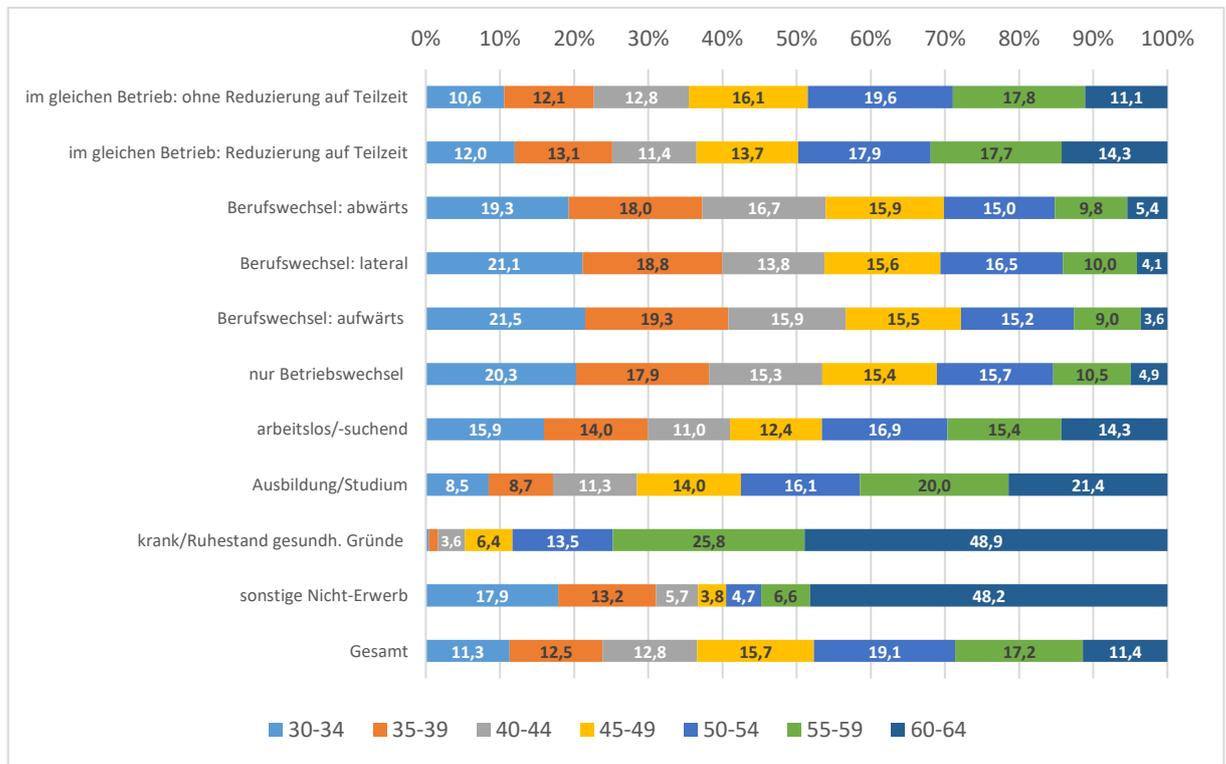
Anmerkungen: N = 391.706 Personen-Jahre; N = 244.277 Individuen, die in den Jahren 2016, 2017 oder 2018 im Alter von 30 bis 69 erwerbstätig waren; gewichtete Prozentwerte

Quelle: Mikrozensus-SUF 2016–2019; eigene Berechnung

Bezüglich jener, die nicht mehr erwerbstätig sind, sind mit je zwei Prozent Arbeitslosigkeit und Altersrente/Vorruhestand/Altersteilzeit die häufigsten Alternativen. Je knapp ein Prozent geht in Elternzeit/Mutterschutz, in Erkrankung bzw. Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen oder in anderweitige Nicht-Erwerbstätigkeit, über 0,4 Prozent in berufliche Aus- oder Fortbildung.

Die nun präsentierten bivariaten Ergebnissen zu Altersunterschieden und ihrem Zusammenhang mit der Art des Übergangs (s. Tabelle 4 und Abbildung 5) und ihre statistische Signifikanz werden durch das multivariate Schätzmodell (s. Tabelle 5) im Wesentlichen bestätigt.

Abbildung 5: Alter nach der Art der Übergänge ein Jahr nach dem Ausüben einer Erwerbstätigkeit



Anmerkungen: N = 391.706 Personen-Jahre; N = 244.277 Individuen, die in den Jahren 2016, 2017 oder 2018 im Alter von 30 bis 69 erwerbstätig waren; gewichtete Prozentwerte

Quelle: Mikrozensus-SUF 2016–2019; eigene Berechnung

Ältere Erwerbstätige ab 60 Jahren verbleiben in ähnlichem Ausmaß unterdurchschnittlich häufig im selben Betrieb (–3 Prozentpunkte Differenz zum Durchschnitt) wie die 35- bis 39-Jährigen. Die 30- bis 34-Jährigen haben eine noch geringere und die 50 bis 59-Jährigen eine höhere Bleibewahrscheinlichkeit. Hier liegt also eine (etwas asymmetrische) U-förmige Verteilung vor.

Bei Berufs- und Betriebswechslern als Alternative zum Verbleib im Unternehmen liegen dagegen ab Mitte 40 nahezu lineare Zusammenhänge mit dem Alter vor, die multivariat für jede Altersgruppe statistisch signifikant bleiben. Nur die Stärke der Zusammenhänge variiert. Am geringsten ist der Alterseffekt bei lateralen Berufswechslern, am stärksten beim Betriebswechsel ohne Berufswechsel.

Zumindest für diese Untersuchungsschritt, dem Verbleib ein Jahr nach einer Erwerbstätigkeit ist die Grundhypothese (Hypothese 1 a) widerlegt, dass Ältere überdurchschnittlich häufig (freiwillige) lateral und aufwärts gerichtete Berufswechsel vollziehen, ebenso wie die Gegenhypothese (Hypothese 1 b) widerlegt, dass im höheren Alter eher (unfreiwillige) Berufswechsel mit lateraler oder Abwärtsmobilität passieren.

Dies bedeutet nicht, dass die jeweils angebrachten Gründe (Veränderung beruflicher Interessen, Erfahrung als Aufstiegsbedingung bzw. Altersdiskriminierung, „Zurückstecken“ aufgrund tatsächlicher gesundheitlicher Probleme) nicht für die Übergänge der betroffenen Älteren ausschlaggebend sein können, aber dies führt nicht zu einer überproportionalen Betroffenheit von horizontaler und vertikaler Mobilität.

Mit steigendem Alter geht ein leicht erhöhtes, signifikantes Risiko einher, in Arbeitslosigkeit überzugehen. Angesichts des rentenrechtlichen Rahmens sind es wenig überraschend fast ausschließlich die 60- bis 69-Jährigen (sowie zu 2 Prozent die 55- bis 59-Jährigen), die in Altersrente übergehen bzw. eine erhöhte Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in die „sonstige“ Nicht-Erwerbstätigkeit aufweisen (s. Abbildung 5).

Aber auch das krankheitsbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben geschieht zu mehr als drei Vierteln bei Personen im Alter zwischen 55 und 69, und dies wird auch multivariat bestätigt. Der MZ fragt nicht direkt nach einer Erwerbsminderungsrente, aber vom Muster her wird es sich bei der durch Krankheit oder Unfall bedingten Beendigung des Jobs bzw. bei Ruhestand „aus gesundheitlichen Gründen“ (MZ) vermutlich vielfach um den Antritt einer Erwerbsminderungsrente.

Diese Untergruppe „junger Älterer“ gilt es im Auge zu behalten, wenn in der Politik mit Blick auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel längeres Arbeiten und Regelaltersrenten erst ab einem noch höheren Alter als in der letzten Rentenrechtsreform geregelt fordern.

Wie unterscheiden sich nun die Betriebswechsler*innen, die in den Hauptanalysen mit dem NEPS auf ihre horizontale und vertikale berufliche Mobilität untersucht werden, in sozioökonomischer Sicht von den übrigen Gruppen, die im Vorjahr ebenfalls erwerbstätig waren? Insgesamt sind sich Betriebswechsler*innen unabhängig von einem Berufswechsel in vielen Aspekten untereinander ähnlicher als die kontinuierlich Erwerbstätigen auf der einen Seite und die in Nicht-Erwerbstätigkeit übergehenden Personen, insbesondere nun Arbeitslosen, auf der anderen Seite.

Erwerbstätige, die im Zeitraum eines Jahres in ihrem Betrieb verblieben, sind dem Forschungsstand entsprechen verglichen mit jenen, die im Folgejahr in einer anderen Firma arbeiteten (mit oder ohne Berufswechsel), öfter entfristet angestellt (+ 10 Prozentpunkte Differenz) oder selbstständig (+4 Prozentpunkte). Sie arbeiten eher im öffentlichen Dienst (+9 Prozentpunkte) oder in Großunternehmen (+ 8 Prozentpunkte), gehören seltener dem ärmsten Haushaltseinkommens-Quintil an (–8 Prozentpunkte) und sind häufiger in Deutschland geboren (+7 Prozentpunkte).

Bezogen auf die Qualität der Arbeit und die relative Seltenheit atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt hier also bei den betrieblich kontinuierlich Erwerbstätigen eine gewisse positive Selektion vor. Außer des „nur“ durchschnittlichen Akademikeranteils handelt es sich durchweg um die im Durchschnitt privilegierteste Erwerbstätigengruppe.

Tabelle 5: Art der Übergänge ein Jahr nach dem Ausüben einer Erwerbstätigkeit, differenziert nach unterschiedlichen Merkmalen

		Im gleichen Betrieb (ohne Reduzierung auf Teilzeit)	Im gleichen Betrieb: Reduzierung auf Teilzeit	BW: abwärts	BW: lateral	BW: aufwärts	BW gesamt	Nur Betriebswechsel	Betriebswechsel mit oder ohne BW	Arbeitslos/-suchend	Ausbildung/Studium	Krank / Ruhestand aus gesundheitl. Gründen	Sonstige Nicht-Erwerbs- tätigkeit	Gesamt
Alter (Mittelwert)		48	49	44	44	43	44	44	44	48	52	59	56	48
Alter (Modus)		49	50	44	43	42	43	44	43	49	54	61	58	49
Berufssektor (Spaltenpro- zent)	Produktionsberufe	26,4	15,4	24,7	30,1	26,3	26,2	21,0	23,7	26,4	21,7	25,7	21,4	25,8
	personenbezogene Dienstleistungsberufe	23,6	38,2	23,1	22,7	20,1	21,8	32,7	27,2	22,8	26,9	23,1	28,2	24,3
	kaufmännische Dienstleis- tungsberufe	32,9	34,9	37,1	24,7	32,4	33,1	25,6	29,4	27,3	30,4	25,7	32,2	32,7
	IT- und naturwissen- schaftl. Dienstleistungsb.	4,0	2,6	4,5	6,0	1,6	3,5	3,1	3,3	2,4	1,9	1,0	2,1	3,9
	sonst. wirtschaft. Dienst- leistungsberufe	13,2	9,0	10,6	16,6	19,6	15,4	17,6	16,5	21,2	19,1	24,5	16,2	13,4
berufliche Komplexitäts- niveau (Spaltenpro- zent)	Helfer-/Anlernertätigkeit	8,9	9,0	5,7	20,0	25,2	16,4	12,0	14,2	22,0	22,2	20,4	15,0	9,5
	fachlich ausgerichtete Tä- tigkeit	53,1	52,7	47,3	45,1	54,3	49,9	54,8	52,3	54,9	52,7	59,4	53,3	53,1
	komplexe Spezialisten- Tätigkeit	16,4	15,0	19,9	12,3	11,7	15,2	13,5	14,4	10,0	10,9	10,7	13,2	16,1
	hoch komplexe Tätigkeit	21,6	23,4	27,1	22,6	8,8	18,5	19,8	19,2	13,1	14,2	9,5	18,5	21,3

		Im gleichen Betrieb (ohne Reduzierung auf Teilzeit)	Im gleichen Betrieb: Reduzierung auf Teilzeit	BW: abwärts	BW: lateral	BW: aufwärts	BW gesamt	Nur Betriebswechsel	Betriebswechsel mit oder ohne BW	Arbeitslos/-suchend	Ausbildung/Studium	Krank / Ruhestand aus gesundheitl. Gründen	Sonstige Nicht-Erwerbs- tätigkeit	Gesamt
sozioökonomi- scher Status des Berufs (ISEI) (Spaltenpro- zent)	unterstes 1/3	39,1	32,0	31,6	55,2	62,7	48,8	46,8	47,8	60,0	56,0	58,4	43,2	39,8
	mittleres 1/3	36,8	41,7	37,3	18,6	29,4	30,9	30,9	30,9	25,6	28,1	30,8	36,0	36,5
	oberstes 1/3	24,1	26,3	31,2	26,2	7,9	20,4	22,2	21,3	14,4	15,9	10,7	20,8	23,8
Leitungsaufgaben (in %)		14,8	12,3	14,2	11,3	11,3	12,5	12,8	12,7	8,4	5,5	7,1	9,8	14,4
Grad der beruflichen Schließung (SCERT)		0,74	0,73	0,70	0,70	0,69	0,70	0,74	0,72	0,69	0,71	0,73	0,74	0,73
Erwerbsstatus (Spaltenpro- zent)	selbstständig	10,8	16,5	10,0	6,8	7,6	8,4	6,0	7,2	5,9	20,4	8,8	11,3	10,7
	unbefristet	85,3	79,3	73,2	76,6	75,7	74,9	75,1	75,0	70,2	70,1	87,9	84,1	84,3
	befristet	3,9	4,2	16,8	16,6	16,7	16,7	19,0	17,8	23,9	9,6	3,3	4,7	5,0
Teilzeit (in %)		27,9	100,0	31,9	30,2	37,2	33,9	33,1	33,5	42,4	57,8	54,0	48,0	28,0
öffentlicher Dienst (in %)		17,9	20,6	8,2	6,4	7,1	7,5	10,6	9,0	7,6	7,9	16,6	20,4	17,4
geringfügige Beschäftigung (in %)		5,7	1,4	9,9	11,9	14,2	12,1	9,1	10,6	17,9	27,3	29,1	22,0	6,4
mit ALG 2 aufstockend (in %)		1,6	1,9	5,0	5,2	6,5	5,6	4,6	5,1	13,8	9,9	5,8	2,5	2,0

		Im gleichen Betrieb (ohne Reduzierung auf Teilzeit)	Im gleichen Betrieb: Reduzierung auf Teilzeit	BW: abwärts	BW: lateral	BW: aufwärts	BW gesamt	Nur Betriebswechsel	Betriebswechsel mit oder ohne BW	Arbeitslos/-suchend	Ausbildung/Studium	Krank / Ruhestand aus gesundheitl. Gründen	Sonstige Nicht-Ewerbs- tätigkeit	Gesamt
Betriebsgröße (Mitarbeitende) (Spaltenpro- zent)	bis 9	21,7	28,7	26,4	24,7	27,0	26,4	25,9	26,2	28,5	41,7	29,9	27,4	22,4
	10 bis 49	27,2	27,9	32,0	33,2	32,8	32,5	34,9	33,7	32,3	30,2	30,1	28,5	27,7
	50 bis 499	31,8	28,4	29,4	29,3	29,1	29,3	28,5	28,9	28,5	19,7	27,5	28,3	31,4
	500 und mehr	19,4	15,1	12,2	12,7	11,1	11,8	10,8	11,3	10,7	8,5	12,6	15,8	18,6
Branchenwachstum (in % bzgl. Mitarbeitende)		22,7	26,7	24,6	26,5	25,1	25,1	26,8	25,9	25,8	26,7	25,7	24,5	23,1
Durchschnittsverdienst im Branchenab- schnitt (in €)		3642	3482	3543	3536	3382	3473	3387	3430	3365	3255	3419	3539	3619
Veränderung des Durchschnittsverdiensts im Branchenabschnitt (in %)		37,7	37,5	37,7	38,0	38,2	38,0	38,0	38,0	38,4	38,3	38,1	37,5	37,7
Tarifbindung im Branchenabschnitt (in %)		75,0	77,4	71,1	70,6	71,5	71,2	76,1	73,6	71,9	72,8	74,3	75,4	75,0
Arbeitslosigkeit (in %)		6,8	7,0	6,8	6,7	6,9	6,8	6,9	6,9	7,1	6,8	7,0	6,7	6,9
Ausbildungs- niveau (Spaltenpro- zent)	keine berufliche Ausb.	16,0	18,7	18,1	20,9	20,1	19,4	20,4	19,9	26,4	28,4	18,6	19,1	16,5
	berufliche Ausbildung	56,2	52,1	55,7	51,0	55,7	54,9	52,8	53,9	54,5	54,8	66,9	55,1	55,9
	Meister/Techniker*in	3,7	2,2	3,0	2,0	2,2	2,5	2,8	2,6	1,7	3,0	2,8	3,0	3,6
	akademische Ausb.	24,1	26,9	23,2	26,1	22,0	23,2	24,1	23,6	17,4	13,8	11,8	22,8	24,0
Bildungsabschluss in den letzten drei Jahren erworben (in %)		4,42	4,4	4,6	7,7	7,7	8,4	8,0	8,7	8,4	6,0	4,0	2,4	4,0

		Im gleichen Betrieb (ohne Reduzierung auf Teilzeit)	Im gleichen Betrieb: Reduzierung auf Teilzeit	BW: abwärts	BW: lateral	BW: aufwärts	BW gesamt	Nur Betriebswechsel	Betriebswechsel mit oder ohne BW	Arbeitslos/-suchend	Ausbildung/Studium	Krank / Ruhestand aus gesundheitl. Gründen	Sonstige Nicht-Ewerbs- tätigkeit	Gesamt
Weiterbildung	nein/k. A.	83,2	83,9	85,9	86,1	84,9	85,5	82,9	84,2	90,6	95,8	98,8	97,7	83,6
im letzten Jahr (Spaltenpro- zent)	≤ 29 Stunden	10,0	10,5	6,9	6,9	7,2	7,1	8,8	7,9	2,6	1,1	1,0	1,3	9,6
	≥ 30 Stunden	6,88	5,63	7,17	6,92	7,82	7,41	8,32	7,86	6,78	3,11	0,18	1	6,77
weiblich (in %)		45,7	71,9	46,2	41,7	49,7	47,0	50,7	48,8	47,8	60,6	48,4	63,0	47,0
neue Bundesländer (in %)		20,0	24,5	22,7	22,0	22,7	22,6	22,2	22,4	24,4	14,0	21,4	18,1	20,3
zugewandert (in %)		163	16,5	21,7	27,1	24,4	23,7	23,3	23,5	29,3	25,1	14,3	16,5	16,9
Haushaltsein- kommen (Spaltenpro- zent)	ärmstes Quintil	14,5	15,8	19,0	18,5	20,2	19,5	17,7	18,6	26,1	27,6	24,6	21,6	15,1
	2. Quintil	18,3	18,1	21,0	21,3	20,4	20,8	20,6	20,7	21,7	15,5	22,0	19,7	18,5
	3. Quintil	20,3	20,4	20,4	20,5	20,9	20,6	20,3	20,5	20,3	21,8	21,5	18,5	20,3
	4. Quintil	22,7	21,7	20,5	19,9	19,5	19,9	21,0	20,4	17,6	17,3	17,6	19,7	22,4
	reichstes Quintil	24,2	24,0	19,1	19,8	19,0	19,2	20,4	19,8	14,4	17,8	14,3	20,5	23,7
Anzahl Kinder im Haushalt		0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,6	0,7	0,6	0,4	0,7

Anmerkungen: N = 391.706 Personen-Jahre; N = 244.277 Individuen, die in den Jahren 2016, 2017 oder 2018 im Alter von 30 bis 69 erwerbstätig waren; gewichtete Prozent- und Mittelwerte. BW: Berufswechsel; der SCERT-Index kann Werte zw. 0 und 1 annehmen.

Quelle: Mikrozensus-SUF 2016–2019; eigene Berechnung

Mobile Erwerbstätige weisen im Vergleich zu jenen, die innerhalb eines Jahres in Nicht-Erwerbstätigkeit übergehen, eine relativ positive Zusammensetzung auf bzw. weisen Letztere im Schnitt eher Merkmale auf, die auf dem Arbeitsmarkt Nachteile mit sich bringen. Dabei halten Personen, die arbeitslos werden, im Vergleich zu den Betriebswechsler*innen (mit oder ohne Berufswechsel) zuvor Berufe mit deutlich niedrigeren sozioökonomischen Status inne.

Sie arbeiten deutlich häufiger in Helfer-/Anlern Tätigkeiten (+ 8 Prozentpunkte) und haben auch eher keine berufliche Qualifikation (+ 7 Prozentpunkte). Sie waren eher in Teilzeit (+ 9 Prozentpunkte), durch ALG-II unterstützt erwerbstätig (+ 8 Prozentpunkte) und gehören häufiger dem Quintil mit dem geringsten Haushaltseinkommen (+ 8 Prozentpunkte) an. Sie weisen höhere Anteile von Zugewanderten (+ 6 Prozentpunkte) und in den neuen Bundesländern ansässigen Personen (5 Prozentpunkte) auf als die Betriebswechsler*innen.

Zwischen Betriebswechsler*innen mit und ohne Berufswechsel fällt primär der um elf Prozentpunkte niedrigere Anteil von Berufswechsler*innen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen zugunsten von Produktionsberufen und kaufmännischen Dienstleistungsberufen auf, insbesondere bei Erwerbstätigen mit Abwärts- und Aufwärtsmobilität (vgl. Tabelle 5). Die Betriebswechsel, die ohne Berufswechsel vonstattengehen, erfolgen unter allen Teilgruppen multivariat am ehesten aus Berufen mit hohem Schließungsgrad, aber zugleich auch sehr häufig aus einer befristeten Stelle heraus (zu 19 Prozent). Die weiteren Differenzen werden eingehender und ergiebiger mit den NEPS-Daten untersucht.

Neben jenen, die arbeitslos geworden sind, sind auch jene, die im selben Betrieb auf Teilzeit gegangen sind – unter Personen ab 60 und vor allem ab 65 besonders häufig – oder einen abwärts gerichteten Berufswechsel vollzogen haben, seltener in Branchenabschnitten mit Tarifbindung beschäftigt gewesen.

Eine verhältnismäßig geringere Tarifbindung des im Wirtschaftsabschnitt 2016, 2017 oder 2018 ausgeübten Berufs ebenso wie eine häufigere Befristung und Aufstockung durch ALG II sind auch die wesentlichen Indikatoren, bei dem sich diejenigen, die im selben Betrieb auf Teilzeit gehen, von jenen kontinuierlich Beschäftigter ohne Arbeitszeitreduzierung unterscheiden.

Dies legt die Vermutung nahe, dass die Reduzierung der Arbeitszeit in diesem weiblich dominierten Übergangstyp teilweise eher aus der Not geboren als rein freiwillig sein könnte. Zudem wird die Verkürzung auf Teilzeit im selben Betrieb überdurchschnittlich häufig von Selbstständigen gewählt (17 Prozent). Möglicherweise geschieht dies in solchen Fällen weniger, um Sorgearbeit mit der eigenen Erwerbstätigkeit besser vereinba-

ren zu können, sondern auch um eine Altersteilzeit als Selbstständige einzuläuten.

Dass die auf Teilzeit reduzierenden Erwerbstätigen aber auch eher im öffentlichen Dienst (21 Prozent, bei kontinuierlich Erwerbstätigen zu 18 Prozent) oder in großen Unternehmen arbeiten (15 Prozent), spricht für die Bedeutung der institutionellen Opportunitätsstrukturen, dies auch zu dürfen. Offensichtlich gibt es innerhalb dieser Art des Übergangs unterschiedliche Typen mit differierenden beruflichen und lebensweltlichen Ausgangslagen.

Bezüglich des Ausbildungsniveaus ist interessant, dass Akademiker*innen multivariat betrachtet eine leicht unterdurchschnittliche Wahrscheinlichkeit haben (geschätzte -2 Prozentpunkte als größter Wert bei der Bildungsvariable), im selben Betrieb bei gleicher Arbeitszeit weiterzuarbeiten. Auf der Aggregatebene findet sich ein deutlicherer Nachweis der nachteiligen Selektion von beruflichen Mobilen im Vergleich zu den immobilen Erwerbstätigen und dem allgemeinen Durchschnitt.

So liegt im MZ-Sample der Anteil mit Hochschulabschluss mit je 24 Prozent vier Prozentpunkte über dem Anteil im NEPS mit seiner Beschränkung auf mobile Erwerbstätige (jeweils auf Personen-Ebene gemessen). Zugleich ist der Anteil in Jobs mit Hilfs-/Anlern Tätigkeiten im MZ um vier Prozentpunkte höher als im NEPS und der der beruflich Ausgebildeten in der allgemeinen Erwerbsbevölkerung (MZ) um sechs Prozentpunkte niedriger als unter den Mobilen.

Bezogen auf den Übergang von einer Erwerbstätigen heraus, kommt es eher als auf das Ausbildungsniveau per se auf die zeitnähere Bildungsaktivität an: Ein innerhalb der letzten drei Jahre erworbener Abschluss macht Betriebswechsel im gleichen Beruf und einen aufwärtsgerichteten Berufswechsel etwas wahrscheinlicher (jeweils $+4$ Prozentpunkte Differenz zu kontinuierlich Erwerbstätigen).

Zudem steigert multivariat eine vorausgehende umfangreichere berufliche Weiterbildung die Chancen auf einen aufwärts gerichteten Berufswechsel. Der für die Altersgruppe der 30 bis 69-Jährigen zwar eher untypische Übergang von Erwerbsarbeit in Aus- oder Fortbildung wird erfreulicherweise eher von bisher Ausbildungslosen ($+12$ Prozentpunkte Differenz zu kontinuierlich erwerbstätigen) vollzogen ebenso wie von Erwerbstätigen in Jobs mit geringem sozioökonomischen Status ($+17$ Prozentpunkte) und solchen aus kleinen Betrieben ($+20$ Prozentpunkte).

Ob es sich bei der etwas erhöhten Wahrscheinlichkeit der Personen ab Mitte 50, aus dem Arbeitsmarkt in eine Weiterbildung einzumünden, tatsächlich um eine auf einen beruflichen Wiedereinstieg gerichtete Bildungsaktivität handelt, darf angesichts der sonstigen Unterrepräsentanz Älterer in der beruflichen Weiterbildung von Betrieben oder der staatlichen

Arbeitsvermittlung angezweifelt werden (Philipps 2020: S. 199; Kruppe/Trepesch 2017; Dietz/Walwei 2011; Bellmann/Leber 2008; DRV 2021). Eine primär intrinsisch motivierte Bildungsteilhabe oder Deutschkurse für Zugewanderte (+9 Prozentpunkte) erscheinen in den überwiegenden Fällen plausibler.

Die Erkrankten ähneln den arbeitslos Gewordenen in vielerlei Hinsicht mit Ausnahme der höheren Anteile von unbefristet und im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Hier ermöglicht wohl der institutionell-rechtliche Arbeitskontext eine längere Krankschreibung. Eine Besonderheit bei den „Sonstigen“, die vor allem Übergänge in Mutterschutz und Elternzeit sowie in den Ruhestand einschließt, ist primär der erhöhte Anteil der in Teilzeit Beschäftigten. Ansonsten entsprechen hier deren Parameter eher kontinuierlich Beschäftigten.

Differenzierteren, hier nicht abgebildeten Analysen zufolge unterscheiden sich bei einem Übergang in die Altersrente mit Ausnahme des Alters die meisten Indikatoren kaum vom Gesamtdurchschnitt und jene in Elternzeit/Mutterschutz sind von frauentypischen Abweichungen (z. B. eher Übergang aus Teilzeit, seltener aus Produktionsberufen) charakterisiert. Bezüglich Ost-West-Unterschieden und Migrationsstatus bestehen multivariat keine signifikanten oder nur sehr kleine Unterschiede.

Es besteht also eine spezifische Selektion von Personen, die Betrieb und ggf. Beruf wechseln, im Vergleich zu im Betrieb verbleibenden Erwerbstätigen und zu Personen, die den Arbeitsmarkt verlassen.

Zusammenfassung

Unter der großen Mehrheit, die im selben Betrieb beschäftigt bleiben, sind Personen in ihren 30ern als auch solche in ihren 60ern leicht unterrepräsentiert. Dagegen nimmt jede Form von beruflichem Wechsel in höherem Alter ab, am stärksten der Betriebswechsel ohne Berufswechsel, gefolgt von aufwärts und abwärts gerichtetem Berufswechsel und mit dem geringsten aber immer noch signifikanten Alterseffekt der laterale Berufswechsel (jeweils inklusive Betriebswechsel).

Erwerbstätige ab 55 haben nicht nur, wie frühere Forschung zeigte, mehr Schwierigkeiten, aus der Arbeitslosigkeit heraus wieder eine Anstellung zu finden (Walwei/Deller 2021: S. 9), sondern sie sind auch einem überdurchschnittlichen Risiko ausgesetzt, in Arbeitslosigkeit überzugesen. Wie zu erwarten, erkranken sie auch deutlich häufiger bzw. werden erwerbsgemindert verrentet und ab 55, aber vor allem ab 60 aufwärts fangen Erwerbstätige an, eine Altersrente anzutreten.

In komparativer Hinsicht ist für Erwerbstätige, die von einem Jahr auf das andere den Betrieb und ggf. den Beruf wechseln, festzuhalten, dass eine leicht negative Selektion besteht gegenüber denjenigen besteht, die

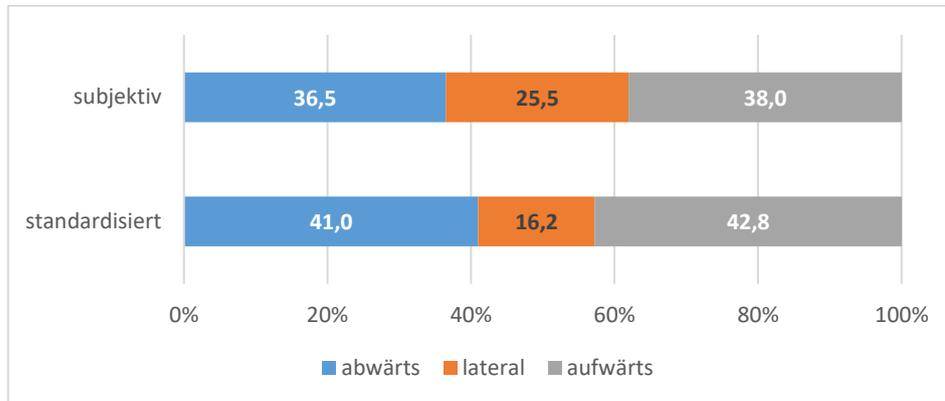
im selben Betrieb verbleiben, und eine positive gegenüber jenen Menschen, die inzwischen nicht mehr arbeiten.

4.4 Exkurs: Subjektive und standardisierte Definition von Berufswechsel

Inwieweit ähneln sich Eigenschaften von Berufswechseln, je nachdem wie diese gemessen werden? Gleichen sich die Assoziationen mit den Einflüssen auf solche Übergänge je nach Art der Operationalisierung?

Die bislang angewandte Operationalisierung von Berufswechseln fußt auf der intersubjektiv nachvollziehbaren Einordnung der individuellen Berufsangaben im Survey in die KldB 2010 und Änderungen entsprechender Angaben auf dem 3-Steller. Die so identifizierten Berufswechsel überlappen nur zum Teil mit jenen, die sich aus der Bejahung der entsprechenden direkten MZ-Frage nach einem Berufswechsel in den letzten zwölf Monaten ergeben. Die Überlappung aller subjektiven und/oder standardisierten Berufswechsel beträgt lediglich 35 Prozent. 55 Prozent weisen nur einen anhand der KldB bestimmten Wechsel auf, neun Prozent nur einen subjektiv identifizierten.

Abbildung 6: Verteilung von abwärts, lateral und aufwärtsgerichteter Mobilität unter Berufswechseln: Nach subjektiver und standardisierter Definition von Berufswechsel



Anmerkungen: $N = 5.537$ (subjektive Berufswechsel) bzw. 11.295 (standardisierte Berufsjahre) Personen-Jahre, gewichtete Prozentsätze; nur Personen mit Betriebswechsel in den vergangenen zwölf Monaten, standardisierte Messung horizontaler Mobilität: Veränderung mindestens des 3-Stellers der KldB 2010 zwischen ausgeübtem Beruf im Befragungsjahr und vorangegangenen Befragungsjahr; laterale Ausrichtung Mobilität: Veränderung von $< \pm$ ein Zehntel auf der ISEI-Skala
Quelle: MZ-SUF 2016–2019, eigene Berechnung

Dies entspricht den älteren Ergebnissen von Hall, wonach nur ein Zehntel der standardisiert gemessenen Wechsel auch von den Betroffenen als ein solcher empfunden (Hall 2011: S. 123). Dies kann etwa der Fall sein, wenn de facto ähnliche Tätigkeiten im Berufsalltag ausgeführt werden.

Zudem unterscheiden sich beide Varianten hinsichtlich der Ausprägung der vertikalen Mobilität. So ist bei der subjektiven Variante der Anteil der lateralen Berufswechsel mit 26 Prozent um zehn Prozentpunkte höher als bei der standardisierten Definition (s. Abbildung 6 und Söhn 2021: S. 3–8). Die Anteile von abwärts und aufwärts gerichteten Berufswechseln sind aber in beiden Operationalisierungsvarianten jeweils ausgewogen.

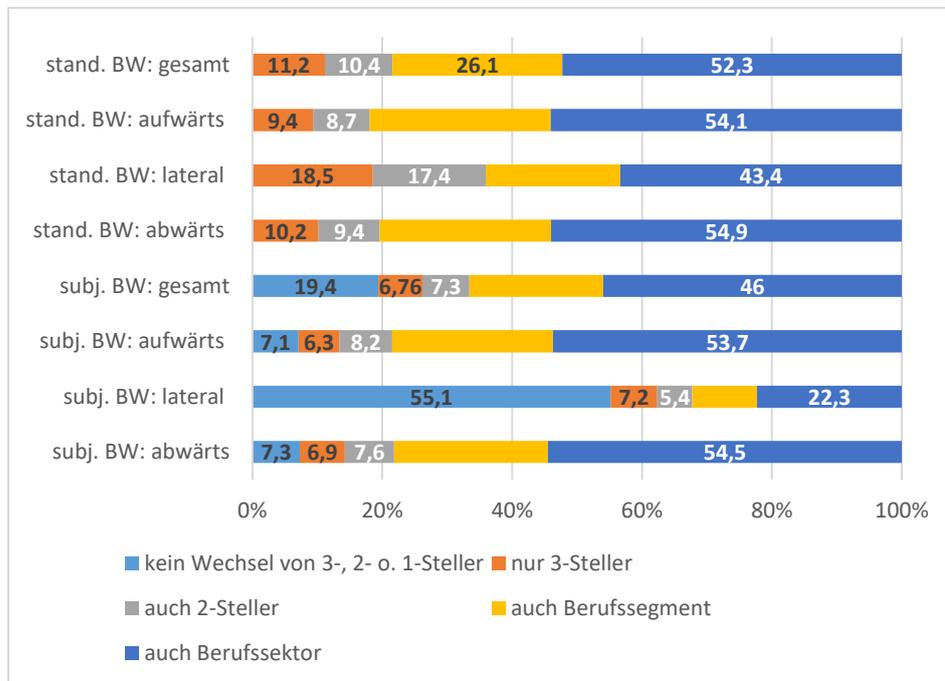
Auch hinsichtlich eines weiteren Strukturierungsmerkmals, dem horizontalen Ausmaß der berufsfachlichen Veränderung, gleichen sich bei der subjektiven und standardisiert definierten Variante die Kategorien der Abwärts- und Aufwärtswechsel. Hierbei wird eine standardisierte Messlatte der horizontalen Distanz sowohl an die an der KldB orientierten Wechsel als auch an die subjektiv gemessenen angelegt.

Wie Abbildung 7 zeigt, überwindet in etwa jeder Zweite die große Distanz zwischen zwei (von insgesamt fünf) Berufssektoren. Kleinere Anteile ändern höchstens die Berufsgruppe (3-Steller) der KldB oder zusätzlich die Berufshauptgruppe (2-Steller). Bei der subjektiven Variante der lateralen Berufswechsel ändern dagegen 55 Prozent noch nicht einmal die Berufsgruppe, d. h. die subjektiv wahrgenommene Veränderung des ausgeübten Berufs ist subtiler, als auf diesem Aggregationsniveau erfasst ist.

In der standardisierten Berufswechsel-Variante ist in einer gewissen Analogie der Anteil, bei dem sich höchstens der 3-Steller ändert, mit 19 Prozent überdurchschnittlich hoch. Entsprechend sollte man im Kopf behalten, dass in den weiteren Analysen mit standardisiert gemessenen Berufswechseln diese Übergänge mit berufsfachlich kleinteiligeren, aber subjektiv bedeutsamen Veränderungen zwischen Berufen mit ähnlichem sozioökonomischem Status untererfasst sind.

Bivariate Assoziationen zwischen möglichen Einflussfaktoren und den Übergangstypen (von Kapitel 4.3 oben), wenn man die subjektiv bestimmten Berufswechsel zugrunde legt, sind meist fast identisch mit der standardisiert gemessenen Berufswechsel-Variante oder unwesentlich schwächer (Tabelle A-4 im Online-Anhang). Bei subjektiv definierten Wechseln weisen die Erwerbstätigen ein leicht niedrigeres Ausbildungsniveau (ein um 3,6 Prozentpunkte geringerer Anteil von Personen mit Hochschulabschluss) und noch häufiger als bei den standardisiert gemessenen Berufswechseln Berufe mit niedrigem sozioökonomischem Status auf (+5 Prozentpunkte mehr im untersten ISEI-Drittel).

Abbildung 7: Nach vertikaler Mobilität differenzierte, subjektiv und standardisiert gemessene Berufswechsel: nach berufsfachlich-horizontalem Ausmaß der Veränderung



Anmerkungen: $N = 391.706$ Personen-Jahre; $N = 244.277$ Individuen, die in den Jahren 2016, 2017 oder 2018 im Alter von 30 bis 69 erwerbstätig waren; gewichtete Prozentwerte

Quelle: MZ-SUF 2016–2019, eigene Berechnung

Bei der subjektiven Operationalisierungsvariante von Berufswechsel ist im multivariaten Schätzmodell der größte Effekt der einer überdurchschnittlichen Tarifbindung auf das Risiko, einen abwärts gerichteten Berufswechsel zu erleben. Mit –5 Prozentpunkten ist dieser Effekt nur halb so groß, wie wenn Berufswechsel anhand der KIdB 2010 standardisiert gemessen wird.

Resümierend lässt sich festhalten, dass die zwei Operationalisierungsarten von Berufswechseln zwar nur eingeschränkt überlappen. Dennoch unterschieden sich beide Varianten kaum bezüglich der Korrelationen mit beruflichen und personenbezogenen Merkmalen. Der Vergleich unterstreicht noch einmal die Validität der Analysen in Kapitel 5 bis 7, die dort auf standardisiert definierte Berufswechselbeschränkt sein müssen.

Inwiefern ist nun dieser „kurze“ Längsschnitt des MZ für den längeren des NESP relevant? Die Datenstruktur unterscheidet sich in beiden Um-

fragen deutlich. Dennoch gibt es eine teilweise Überlappung beider Grundgesamtheiten: Diejenigen unter den im MZ identifizierten immobilen Erwerbstätigen, wenn sie vor 2017 oder nach 2019 mindestens einmal den Beruf und/oder Betrieb gewechselt haben, sind Teil der Untersuchungspopulation im NEPS.

Die gilt auch für jene, die in den MZ-Analysen im Untersuchungszeit von einem Job in die Nicht-Erwerbstätigkeit übergehen, 2020 oder 2021 aber wieder zurück in den Arbeitsmarkt finden. Letzteres ist bei den meisten neu Verrenteten nicht sehr wahrscheinlich (kommt aber auch vor). Arbeitslosigkeit, Sorgearbeit oder eine Auszeit für Aus- und Weiterbildung sind dagegen oft nur vorübergehend.

Insofern sollte die soziale Selektion bei der Analyse von Jobwechseln mit und ohne Berufswechsel im NEPS weniger stark ausgeprägt sein, als sie in den hier (Kapitel 4.3) präsentierten MZ-Analysen ausfallen. Im Gegensatz zur Beschränkung auf Übergänge innerhalb eines Jahres erlaubt es das NEPS, einen deutlich längeren Zeitraum sowie auch jene vielen Übergänge mit größeren zeitlichen Lücken zwischen Ausgangs- und Zielberuf zu untersuchen. In mehrfacher Hinsicht lässt sich also die Aussagekraft der nun folgenden NEPS-Analysen betonen.

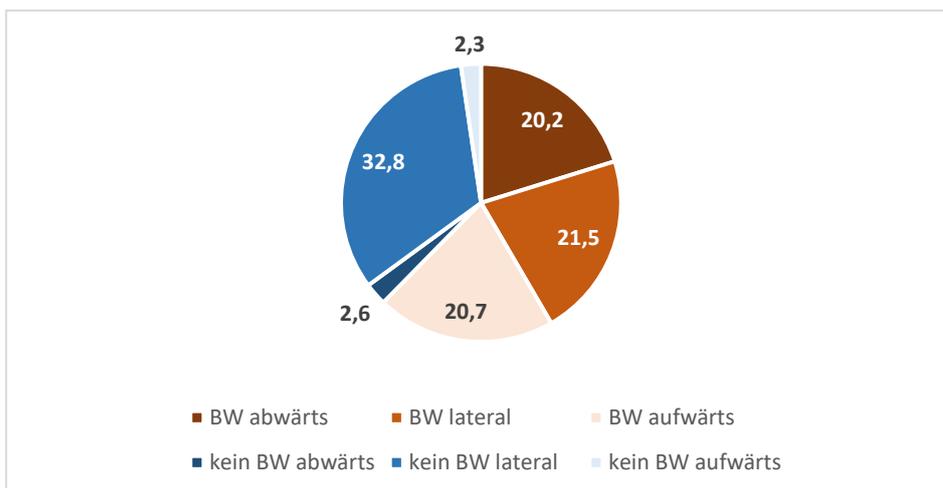
5 Horizontale und vertikale Mobilität unter Jobwechsler*innen

5.1 Kombinationen horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität: Jobebene

Bei 60 Prozent aller Arbeitsstellenwechsel, bei denen der Zieljob zwischen 2005 und 2021 und im Alter von 30 bis 69 Jahren angetreten wird, wechseln Erwerbstätige den Beruf. Dagegen erfolgen vier von zehn Jobwechseln innerhalb der eigenen Berufsgruppe (s. Abbildung 8). Die vertikalen Mobilitätschancen gestalten sich jeweils sehr unterschiedlich. Unter Berufswechseln ist die Verteilung zwischen aufwärts, lateral und abwärts mit 33 Prozent, 36 Prozent und 31 Prozent recht gleichmäßig.

Bei Jobwechseln ohne gravierende Veränderung der beruflichen Tätigkeit sind dagegen Auf- und Abwärtsmobilität mit jeweils sechs Prozent ungewöhnlich (und werden deshalb in den multivariaten Schätzmodellen mit lateral ausgerichteten Wechseln ohne horizontale Mobilität zusammengefasst).

Abbildung 8: Verteilung der Art von horizontaler und vertikaler Mobilität innerhalb aller Jobwechsel im Alter von 30 bis 69 Jahren zwischen 2005 und 2021



Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge $N = 5.043$ Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Die in Abbildung 7 gezeigte Verteilung ist auch bei unterschiedlich langen historischen Zeiträumen sehr stabil (vgl. Tabelle A-5 im Online-Anhang) für die Zeiträume ab 1991 und ab der ersten NEPS-Teilnahme, d. h. ab 2007–2012). Auch zwischen gewichteten und ungewichteten Ergebnissen sind Differenzen vernachlässigbar.

Bei Arbeitsstellenwechseln innerhalb derselben Berufsgruppe kommen Auf- und Abwärtsmobilität relativ selten vor, da ein derartiger Übergang bei der hier verwendeten Operationalisierung nur durch neue oder weggefallene Aufsichts- und Führungsaufgaben oder durch Wechsel zwischen Berufen mit höherem und niedrigerem sozioökonomischem Status vorliegt. Die Veränderung der berufsfachlichen Tätigkeiten ist dabei aber so gering, dass sich der 3-Steller der KldB 2010 zwischen Ausgangs- und Zieljob nicht verändert. Ein Beispiel für eine solche aufwärtsgerichtete Mobilität ohne Wechsel der Berufsgruppe ist die von „Bankkaufleuten“ (KldB-4-Steller 7211) zu „Finanzanalysten/-analytinnen“ (7214).

5.2 Häufigkeit von horizontaler und vertikaler Mobilität auf Personenebene

Die im vorherigen Abschnitt dargestellte Verteilung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität bezieht sich auf die eigentliche Untersuchungseinheit: Übergänge zwischen Jobs. In den verwendeten Längsschnittdaten weisen aber viele Individuen im analysierten Zeit-Alters-Fenster mehr als einen Übergang auf.

Dieses Unterkapitel wechselt von horizontaler und vertikaler Mobilität auf der Ebene von Jobs auf die Personen-Ebene. Wie häufig kommen die unterschiedlichen Mobilitätsarten vor, die Individuen bis zur jüngsten Befragung erlebt haben? (Übergänge in jüngerem Alter und vor 2005 werden hier außen vorgelassen, fließen aber in die Berechnung der Prädiktorvariablen, die die vor dem jeweiligen Jobübergang bereits erlebte horizontale und vertikale Mobilität messen, mit ein.)

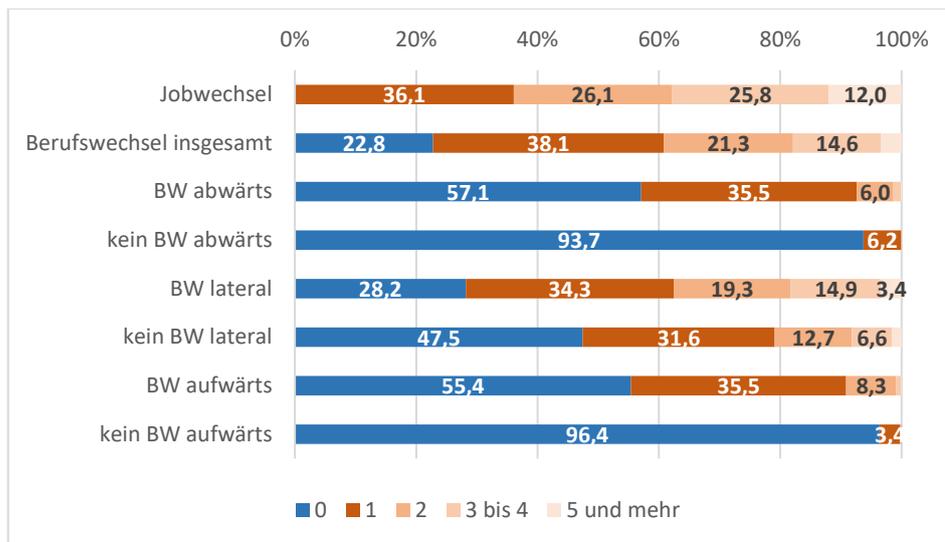
In sehr starkem Kontrast zu dem Ein-Jahres-Längsschnitt auf Basis des MZ weist die NEPS-Analyse von Erwerbsverläufen, wie Abbildung 9 zeigt, nur eine Minderheit unter Personen aus, die über die Zeitspanne von 16 Jahren nur einen einzigen Jobübergang erlebt (36 Prozent) – in Bezug auf die Grundgesamtheit all jener, die in dieser Phase mindestens einmal die Arbeitsstelle wechseln.

38 Prozent vollziehen drei bis maximal 16 Übergänge. Bei so viel Mobilität sind es denn auch nur 23 Prozent dieser Untersuchungspopulation, die zwischen 2005 und 2021 nie ihre Berufsgruppe wechselt (aber ihre

Arbeitsstelle). Gut zwei Fünftel der untersuchten Erwerbstätigen weisen zwei und mehr Jobwechsel mit horizontaler Mobilität auf.

Sobald man nach der Kombination von horizontaler und vertikaler Mobilität differenziert, sind mehrfache Wechsel ein und desselben Mobilitätstyps deutlich seltener. Fast ein Drittel weist mehr als einen Jobwechseltyp auf, den eine berufliche Kontinuität (laterale Nicht-Berufswechsel) auszeichnet. 18 Prozent wechseln öfter als einmal die Berufsgruppe bei gleichbleibendem sozioökonomischem Status. Sehr selten steigen Erwerbstätige im Sinne beruflicher Auf- bzw. Abwärtsspiralen mehr als einmal auf, aber keinmal ab (2 Prozent) oder mindestens zweimal ab, aber keinmal auf (jeweils unabhängig von Jobwechseln ohne Berufswechsel und laterale Berufswechsel).

Abbildung 9: Anzahl der Jobwechsel pro Person, auch differenziert nach horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität



Anmerkungen: N = 5.043 Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Eine Mischung von – jeweils mindestens einem – auf- und abwärts gerichteten Berufswechseln innerhalb von Erwerbsbiografien ist immerhin bei drei von zehn Personen anzufinden.

5.3 Ausmaß der horizontalen und vertikalen Mobilität

Im Fall von Auf- und Abwärtsmobilität unterscheiden sich Ausgangs- und Zielberuf sozioökonomisch um je + bzw. –22 Punkte auf der ISEI-Skala, die von 11.56 bis 88.96 reicht. Dabei ist die Differenz des sozioökonomischen Status von Ausgangs- und Zielberuf normalverteilt. Eine Differenz des beruflichen Status dieser Größe weist z. B. der Aufstieg von „Elektrotechnik“ zu „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ oder der Abstieg von „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“ zu „Redaktion und Journalismus“ auf.

Das Ausmaß der vertikalen Veränderung ist im Schnitt ähnlich groß – gleich, ob mit einer Auf- oder Abwärtsbewegung zusätzlich eine horizontale Mobilität einhergeht oder nicht. Dies ist auch der Fall, wenn man die vertikale Mobilität an der Veränderung der Komplexität beruflicher Aufgaben (5-Steller der KldB 2010) bemisst. Diese Wechselmuster auf noch recht abstrakter Ebene werden im Folgenden mit beispielhaften Berufsgruppen (als die niedrigste hier analysierte Aggregationsebene) veranschaulicht.

Bezogen auf die Ebene der berufsfachlichen Tätigkeiten sind bei Berufswechseln horizontal weite Sprünge üblich, d. h. bei mehr als jedem zweiten wechseln Erwerbstätige einen der fünf Berufssektoren (s. Tabelle 6). Die weiten horizontalen Wechsel, die die Grenzen von Berufssektoren überwinden, finden am häufigsten bei abwärts-, gefolgt von aufwärtsgerichteten Berufswechseln statt (62 Prozent bzw. 58 Prozent). Spiegelbildlich sind Wechsel, bei denen sich nur der 3-Steller verändert, unter den lateralen Mobilen überproportional häufig, aber mit 15 Prozent doch noch eher selten.

Unter jenen Übergängen, bei denen der Berufssektor gewechselt wird, finden die häufigsten von den kaufmännischen/unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu den personenbezogenen Dienstleistungen (14 Prozent aller Berufswechsel, insbesondere im Zusammenhang mit lateraler und aufwärtsgerichteter Mobilität) und in die umgekehrte Richtung (13 Prozent) statt. Dies könnte z. B. der Abstieg von der Berufsgruppe „Büro und Sekretariat“ zu „Gastronomie“ bzw. von „Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen“ zu „Unternehmensorganisation und -strategie“ sein.

Personen in Produktionsberufen steigen am häufigsten in kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe auf und ab. Laterale Wechsel münden besonders oft in „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“, d. h. etwa in Reinigungsberufe. Auch Erwerbstätige in personenbezogenen Dienstleistungsberufen steigen oft in diese „sonsti-

gen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe“ ab oder wechseln mit gleichbleibendem oder insbesondere mit steigendem Status in kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe.

Sowohl Personen im (kleinsten) Sektor der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe als auch solche in „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ steigen jeweils am ehesten in Produktionsberufe ab, in personenbezogene Dienstleistungsberufe auf und wechseln ohne Statusveränderung in kaufmännische und unternehmensbezogene Berufe.

Tabelle 6: Ausmaß der horizontalen Mobilität: Wechsel zwischen Berufssektoren (Zeilenprozent)

Berufssektor des Ausgangsjobs	Berufssektor des Zieljobs				
	Produktionsberufe	personenbezogene Dienstleistungsberufe	kaufmänn. Dienstleistungsberufe	IT- und naturwiss. Dienstleistungsberufe	sonstige wirtschaftl. Dienstleistungsberufe
Produktionsberufe	0,0	27,8	34,0	6,3	31,9
personenbezogene Dienstleistungsberufe	19,3	0,0	47,2	2,3	31,2
kaufmännische Dienstleistungsberufe	24,6	47,8	0,0	5,0	22,6
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	37,7	18,6	31,2	0,0	12,6
sonst. wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	22,6	34,7	37,8	4,9	0,0
gesamt	18,1	27,7	27,9	4,4	22,0

Anmerkungen: N = 4.192 Jobübergänge; bei denen auch der Berufssektor gewechselt wurde: N = 1.902 Personen; gewichtet; Ziel-Episoden starten ab 2005 im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Bei Berufswechseln gibt es also teilweise eine empirische Wahlverwandtschaft zwischen Berufen, die gemäß Logik der KldB 2010 „eigentlich“ in weit voneinander entfernten Verzweigungen der Berufsklassifikation positioniert sind, welche nach dem Kriterium der Ähnlichkeit beruflicher Aktivitäten gebildet wurde. Möglicherweise gilt hier immer noch die Einschät-

zung von (Hall 2011: S. 50): „[S]ektoren durchschneidenden Verbindungslinien weisen [...] vielfältige Verwandtschaftsbeziehungen quer zur Berufssystematik auf.“

Solche sektorendurchschneidenden Verbindungslinien haben methodisch systematischer, als es hier möglich ist, Cheng/Park (2020) für die USA untersucht. Zumindest bei Berufen mit niedrigem sozioökonomischem Status erleichtert auch genau das Fehlen von Qualifikationsanforderungen den Wechsel zwischen ihnen.

Tabelle 7: Häufigste Dyaden von Ausgangs- und Zielberuf nach Art der vertikalen Mobilität und sozioökonomischem Status der Berufe

Wechsel innerhalb von	Vertikale Ausrichtung des Berufswechsels		
	abwärts	lateral	aufwärts
unterstem ISEI-Drittel	von 621 Verkauf (ohne Produktspezialisierung) zu 541 Reinigung	von 513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung zu 541 Reinigung	von 513 Lagerwirtschaft, Post und Zustellung zu 521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr
mittlerem ISEI-Drittel	von 714 Büro und Sekretariat zu 921 Werbung und Marketing	von 714 Büro und Sekretariat zu 713 Unternehmensorganisation und -strategie	von 714 Büro und Sekretariat zu 732 Verwaltung
oberstem ISEI-Drittel	von 841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen zu 844 Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	von 844 Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen zu 941 Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeit	von 844 Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen zu 843 Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen

Anmerkungen: $N = 7873$ Jobübergänge von $N = 3.627$ Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Von der Gesamtmenge aller Berufswechsel ausgehend, also unabhängig vom Ausmaß der horizontalen Mobilität, werden in Tabelle 7 Beispieldyaden von Ausgangs- und Zielberufen erstens nach Ausrichtung der vertikalen Mobilität und zweitens danach differenziert, ob sich diese Berufswechsel im untersten, mittleren oder obersten Drittel der beruflichen Status-Hierarchie abspielen. So kommen sehr unterschiedliche Berufe in den Fokus.

Unter den 20,736 theoretisch möglichen Dyaden der 144 Ausgangs- und Ziel-Berufsgruppen werden zur Illustration für die neun Kombinationsmöglichkeiten von vertikaler Mobilität und ISEI-Drittel jeweils die häufigste Ausgangs-Berufsgruppe und die für die ausgewählte Berufsgruppe häufigsten Zielberufsgruppen, die im selben ISEI-Drittel liegen, angeführt.

Beispielsweise wechseln innerhalb des obersten Drittels der beruflichen Statushierarchie Erwerbstätige mit Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen zu solchen an außerschulischen Bildungseinrichtungen abwärts, lateral von außerschulischen Bildungseinrichtungen zu „Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeit“ oder aufwärts von außerschulischen zu akademischen Bildungs- und Forschungsinstitutionen.

Zwischen Berufen mit mittlerem Status können sich Erwerbstätige mit dem häufigen KldB-3-Steller „Büro und Sekretariat“ abwärts zu „Werbung und Marketing“, lateral zu „Unternehmensorganisation und -strategie“ und aufwärts in die Verwaltung (z. B. als Sachbearbeiter*in) bewegen.

Im untersten Drittel finden sich Abstiege von Verkauf ohne Produktspezialisierung zu Reinigung; Erwerbstätige in der „Lagerwirtschaft, Post und Zustellung“ wechseln lateral zu Reinigung oder aufwärts zu „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“.

Diese Dyaden von Ausgangs- und Zielberufen veranschaulichen, dass vertikale berufliche Mobilität ein sehr *relatives* Maß sozialer Ungleichheit ist. Je nach Ausgangsberuf ist ein Zielberuf wie z. B. Busfahrer ein bescheidener Aufstieg oder ein radikaler Abstieg. Insbesondere sei daran erinnert, dass es für eine Bewertung lateraler Wechsel durch Betroffene oder Forschende einen erheblichen Unterschied macht, auf welchem Niveau solche Übergänge in gleichrangige Berufe stattfinden. Ein Wechsel zwischen zwei ähnlich prestigeträchtigen Berufen kann als „Erfolg“ gewertet werden, der von einem prekären Beruf zu einem andern eher als ein „Entlanghangeln“ im Niedriglohnssektor.

5.4 Zeitliche Lücken zwischen Ausgangs- und Zieljob

Ein weiteres wichtiges Charakteristikum von Jobübergängen ist die Unterscheidung, ob zwischen Ausgangs- und Zielberuf eine größere zeitliche Lücke besteht. Hier liegt zwischen Übergängen mit und ohne Berufswechsel ein signifikanter Unterschied vor: Bei horizontaler Mobilität liegt mit 47 Prozent etwas öfter als beim Verbleib in der bisherigen Berufsgruppe (40 Prozent) eine Lücke von mindestens drei Monaten vor. Vor allem dauert bei Berufswechseln diese Lücke mit 35 Monaten 13 länger als bei Letzteren.

Darüber hinaus unterscheiden sich hier Berufswechsel nach der vertikalen Ausrichtung. Gute 52 Prozent der abwärts gerichteten Berufswechsel weisen eine zeitliche Lücke auf, die im Schnitt 38 Monate dauert; bei aufwärtsgerichteten sind dies 41 Prozent und 32 Monate, laterale liegen dazwischen.

Tabelle 8: Anteil indirekter Jobwechsel und Dauer der Lücke nach horizontaler und beruflicher Mobilität

	Anteil mit Lücke von mehr als drei Monaten zw. Ausgangs- und Zieljob	Durchschnittliche Dauer der Lücke in Monaten
Berufswechsel, darunter	46,6 %	35
abwärts	51,8 %	38
lateral	47,2 %	33
aufwärts	41,0 %	32
kein Berufswechsel, darunter	40,1 %	22
abwärts	35,5 %	32
lateral	41,2 %	22
aufwärts	27,7 %	22

Anmerkungen: N = 13.196 Jobübergänge, N = 5.043 Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

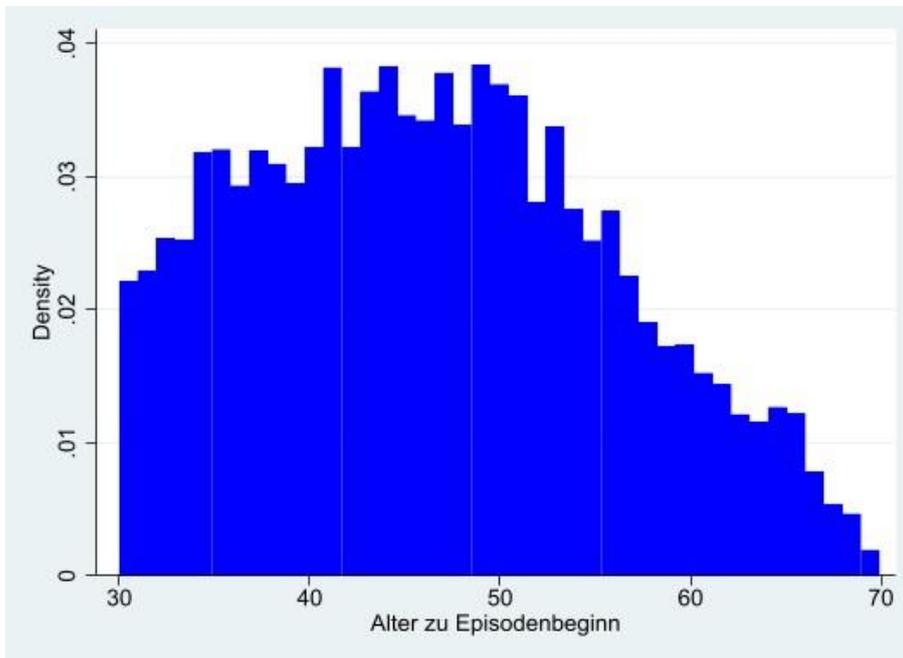
Offenbar zwingt eine längere Erwerbspause, je länger sie dauert, eher zu beruflicher Diskontinuität und Inkaufnahme beruflicher Nachteile. In den nachfolgenden zwei Kapiteln werden die zeitlichen Lücken weiter nach der Art der Nicht-Erwerbstätigkeit unterschieden.

6. Bivariate Zusammenhänge des Alters mit der Art der horizontalen und vertikalen Mobilität von Jobwechseln

6.1 Verteilung nach Altersgruppen

Bei einer Längsschnittuntersuchung hängt das Alter der Untersuchten offensichtlich mit dem historischen Zeitpunkt zusammen. Während die Untersuchungspopulation am Ende des Beobachtungszeitraums (2021) im Durchschnitt (und Median) bereits 54 Jahre alt ist, wurden die analysierten Zieljobs im Alter von 46 (Median 45) begonnen, ein Viertel bis 38, ein Viertel ab 53 (im Rahmen der Altersvorgabe von 30 bis 69).

Abbildung 10: Verteilung des Lebensalters beim Beginn eines neuen Jobs



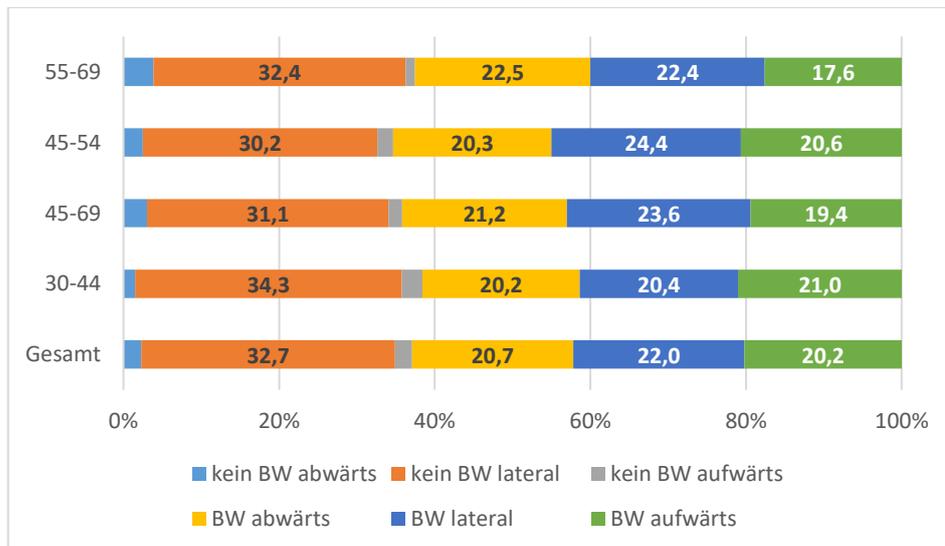
Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge, $N = 5.043$ Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Innerhalb eines festgelegten Zeit-Alter-Raums korreliert das Alter bei einem Ereignis wie einem Jobbeginn unvermeidlich mit der Zugehörigkeit der Betroffenen zu gewissen Geburtskohorten. Anders als bei reinen Querschnittsdaten ist es aber keine vollständige Korrelation ($r = -0,90$). Die Geburtskohorten 1965 bis 1974 beispielsweise sind mit 44 bzw. 34 Prozent in den zwei Gruppen von Jobstarts im Alter bis 44 und ab 45 vertreten. Die Kohorten 1944 bis 1954 sind dagegen nur unter Letzteren, 1976 bis 1989 fast nur unter Ersteren vertreten.

Die in Abbildung 10 illustrierte linksschiefe Verteilung unterstreicht die in Kapitel 2.1 angeführte Argumentation, warum Jüngere eher als Ältere Job und Beruf wechseln. Aber es geht im Folgenden insbesondere um diejenigen, die dies trotz alledem in ihrer fortgeschrittenen und späten Erwerbsphase tun. An diese Verteilung angelehnt werden im Folgenden die Altersspannen vor und ab 45 Jahren und innerhalb Letzterer die zwei Gruppen 45 bis 54 und 55 bis 69 unterschieden.

Abbildung 11: Altersgruppen nach horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität von Jobwechseln (sechs Kombinationen)



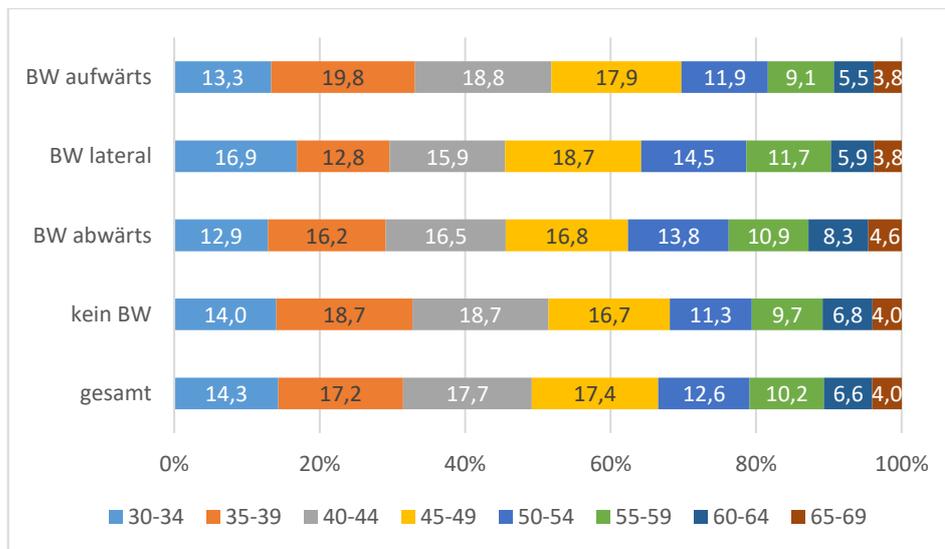
Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge $N = 5.043$ Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten ab dem Jahr vor der ersten Teilnahme am NEPS (2007/08, 2009/10, 2012/13) und im Alter 30 bis 69; BW: Berufswechsel

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Aus der analytischen Perspektive auf der Episoden-Ebene sei daran erinnert, dass ein und dieselbe Person mehrere, in unterschiedlichem Alter vollzogene Jobübergänge erlebt haben kann. Die Verteilung der sechs Kombinationen horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität im Zuge von Arbeitsstellenwechseln in Abbildung 11 ist zwar zwischen den drei unterschiedenen Altersgruppen statistisch signifikant verschieden, sehr groß sind diese Differenzen allerdings nicht.

Unter Arbeitsstellenwechseln zwischen 45 und 55 Jahren sind laterale Berufswechsel leicht unterdurchschnittlich (24 vs. 22 Prozent, s. Abbildung 11) vertreten. Aufwärts gerichtete Berufswechsel treten Erwerbstätige im Alter ab 55 mit 18 Prozent am seltensten auf. Aber es finden sich keine Differenzen von mehr als zwei Prozentpunkten. Dies ist auch der Fall, wenn man die Perspektive in Abbildung 12 dreht und die Verteilung nach kleineren Altersgruppen innerhalb von Mobilitätstypen betrachtet.

Abbildung 12: Jobübergänge ohne und mit Berufswechsel, Letztere nach vertikaler Mobilität unterschieden nach Alter



Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge, $N = 5.043$ Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten ab dem Jahr vor der ersten Teilnahme am NEPS (2007/08, 2009/10, 2012/13) und im Alter 30 bis 69; BW: Berufswechsel

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Hier wie auch in den multivariaten Analysen sind alle Übergänge ohne horizontale Mobilität in einer Kategorie zusammengefasst. Unter Berufswechseln mit Aufwärtsmobilität sind solche im Alter von 55 bis 64 ein wenig seltener und abwärts Gerichtetete dem Alter 60 leicht überrepräsentiert (s. Abbildung 11). Dennoch ist die Hauptbotschaft dieser Deskription, dass das Alter, solange Menschen überhaupt Jobs wechseln und nicht aus dem Erwerbsleben ausscheiden, nicht gravierend mit der Art der horizontalen und vertikalen Mobilität assoziiert ist.

Dieses Ergebnis auf der Aggregatebene könnte aber auch dadurch zustande kommen, dass gegenläufige Prozesse zu dieser Ähnlichkeit zwischen Altersgruppen führen. Abstrakt formuliert könnte bei Jobwechseln in der zweiten Lebenshälfte sowohl der Faktor X häufiger wirken, der z. B. aufwärtsgerichtete Wechsel unwahrscheinlicher macht, als auch Faktor Y, der diese fördert. Von solchen entgegen gesetzt wirkenden Faktoren können auch entsprechende Teilgruppen vorteilhaft oder aber nachteilig betroffen sein.

6.2 Unterschiede zwischen Jobwechseln in der mittleren und späteren Erwerbsphase

Im Folgenden wird berichtet, inwieweit sich Personen, Ausgangs- und Zielberufe und die den Jobwechseln vorangegangenen Erwerbsbiografien unterscheiden, je nachdem, in welchem Alter diese Übergänge erlebt werden. Diese diversen Merkmale stellen (zumeist) auch die Faktoren dar, deren simultaner Einfluss auf die horizontale und vertikale berufliche Mobilität in Kapitel 7 mittels multivariater Analysen untersucht wird.

Auf der horizontalen Ebene berufsfachlicher Differenzierung liegen vereinzelte signifikante Unterschiede vor: Ab dem Alter 55 münden Arbeitsstellenwechsel deutlich häufiger als zwischen 45 und 54 Jahren (zu 21 vs. 15 Prozent) in den Berufssektor „weitere wirtschaftliche Dienstleistungen“ mit seinen vielen prekären Jobs ein.

Zugleich sind bei Ausgangs- und Zieljobs unter den 30 bis 44-Jährigen die Anteile in personenbezogenen und kaufmännischen Dienstleistungen um je sechs Prozentpunkte höher als unter Älteren. Allerdings unterscheidet sich das Ausmaß der horizontalen Mobilität unter Berufswechsler*innen, also ob hier kleine oder große berufsfachliche Distanzen überwunden werden, nicht signifikant nach dem Alter, in dem die Zielberufe angetreten werden.

Bezogen auf die vertikale Hierarchie zwischen Berufen bauen sich bei Jobwechseln Nachteile von ab 45 Jahren angetretenen Zieljobs gegenüber den Ausgangsjobs auf der Aggregatebene noch etwas aus. Hinsicht-

lich des sozioökonomischen Status der Berufe sind Ältere, vor allem ab 55 Jahren, im untersten ISEI-Drittel und insbesondere im mittleren Drittel überrepräsentiert (vier und drei Prozentpunkte Differenz zum Durchschnitt beim Ausgangsjob; sechs bzw. sieben Prozentpunkte beim Zieljob). Dies spiegelt sich auch im Ausbildungsniveau und, etwas weniger ausgeprägt, im Komplexitätsniveau der ausgeübten Tätigkeiten (KldB-5-Steller) wider.

Als möglicher Hintergrund dieser – immer noch recht moderaten – Unterschiede ist der niedrigere Anteil von Akademiker*innen unter älteren Geburtskohorten zu beachten – und nur Personen aus älteren Geburtskohorten können rein rechnerisch Stellenantritte in einem fortgeschrittenen Alter vollziehen. Unter Personen, die mit maximal 44 Jahren einen Job neu beginnen, ist der Anteil mit Hochschulabschluss um zwölf Prozentpunkte höher als unter Älteren.

Deutlich ausgeprägter als beim sozioökonomischen Status der ausgeübten Berufe sind die Altersunterschiede beim (Brutto-)Einkommen. Dies trifft noch nicht auf die Ausgangsjobs zu; hier sind die Unterschiede eher gering. Beim Bruttoeinkommen des Zieljobs dagegen sind die Differenzen extremer. Während bei Stellenantritten im Alter 39 bis 44 ein Einkommengewinn von im Schnitt 386 Euro realisiert wird, geht mit Jobübergängen ab 55 Jahren ein (inflationsbereinigter) Verlust von 442 Euro einher.

Tabelle 9: Merkmale von Ausgangs- und Zieljobs und von Jobübergängen nach Altersgruppen

		30–44	45–54	55–69	Gesamt
Berufssektor Ausgangsjob (Spaltenprozent)	Produktionsberufe	22,6	19,4	19,3	20,9
	personenbezogene Dienstleistungen	33,1	27,2	24,7	29,4
	kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungen	28,4	34,6	34,6	31,7
	IT und Naturwissenschaften	4,3	3,2	2,4	3,6
	weitere wirtschaftliche Dienstleistungen	11,6	15,6	19,1	14,5
Berufssektor Zieljob (Spaltenprozent)	Produktionsberufe	21,1	19,6	17,8	19,9
	personenbezogene Dienstleistungen	32,3	26,5	26,7	29,3
	kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungen	29,8	35,6	31,8	32,0
	IT und Naturwissenschaften	4,5	3,4	2,3	3,6
	weitere wirtschaftliche Dienstleistungen	12,3	14,9	21,4	15,1
Ausmaß der horizontalen beruflichen Mobilität (nur Berufswechsel) (Spaltenprozent)	kein Wechsel	39,7	38,2	41,7	39,7
	nur 3-Steller	4,3	9,5	7,1	6,4
	auch 2-Steller	5,1	5,0	3,3	4,7
	auch B-Segment	14,3	12,9	17,2	14,5
	auch B-Sektor	36,6	34,4	30,8	34,7
sozioökonomischer Ausgangsjob (Drittel auf der ISEI-Skala; Spaltenprozent)	unterstes Drittel	46,9	50,8	53,3	49,5
	mittleres Drittel	33,3	34,9	30,3	33,1
	oberstes Drittel	19,8	14,3	16,4	17,4

		30–44	45–54	55–69	Gesamt
sozioökonomischer Zieljob (Drittel auf der ISEI-Skala; Spaltenprozent)	unterstes Drittel	44,7	52,0	56,8	49,6
	mittleres Drittel	33,8	33,0	28,7	32,4
	oberstes Drittel	21,5	15,0	14,5	18,0
Komplexitätsniveau der beruflichen Tätigkeit im Ausgangsjob (Spaltenprozent)	Helfer-/Anlerntätigkeiten	17,7	21,1	19,4	19,1
	fachlich ausgerichtet	52,4	54,0	50,6	52,5
	komplexe Spezialisten	12,5	11,2	15,0	12,7
	hoch komplexe Tätigkeit	17,5	13,8	15,0	15,8
Komplexitätsniveau der beruflichen Tätigkeit im Zieljob (Spaltenprozent)	Helfer-/Anlerntätigkeiten	16,8	21,6	22,5	19,6
	fachlich ausgerichtet	50,8	51,6	50,5	51,0
	komplexe Spezialisten	14,0	12,1	13,8	13,4
	hoch komplexe Tätigkeit	18,4	14,7	13,2	16,1
Bruttoeinkommen Zieljob (in €)		2198	2514	2374	2351
Differenz Bruttoeinkommen (in €)		386	-69	-442	18
Grad der beruflichen Schließung (SCERT) Zieljob		0,71	0,71	0,70	0,73
Erwerbsstatus (Spaltenprozent)	je unbefristet	44,2	53,5	57,5	49,9
	je befristet	19,1	14,8	10,4	15,9
	unbefristet → befristet	16,1	12,3	9,6	13,5
	befristet → unbefristet	18,6	18,0	20,9	18,9
	→ zu/von/je selbstständig	2,0	1,4	1,7	1,8
Arbeitszeit (Spaltenprozent)	von VZ auf TZ	14,6	16,0	26,5	17,7
	je Vollzeit	43,1	35,9	26,6	37,3
	je Teilzeit	34,7	40,5	41,3	37,9
	von TZ auf VZ	7,6	7,5	5,6	7,1

		30–44	45–54	55–69	Gesamt
Sektor (Spaltenprozent)	öD → nicht öD	5,1	4,6	6,5	5,3
	je Privatsektor	79,0	83,4	79,5	80,5
	je öD	9,6	6,8	9,8	8,8
	nicht öD → öD	6,3	5,2	4,2	5,5
Überstunden (Spaltenprozent)	ja → nein	12,0	16,4	25,8	16,8
	jeweils keine Überstunden	8,7	19,9	29,2	17,4
	jeweils Überstunden	59,9	46,2	32,3	48,7
	nein → ja	19,3	17,5	12,7	17,1
Zeit-/Saisonarbeit (Spaltenprozent)	Zeit-/Saisonarbeit → keine	9,1	11,6	8,6	9,7
	je keine Zeitarbeit	76,3	77,2	78,3	77,0
	je Zeitarbeit	7,7	4,9	6,2	6,5
	keine → Zeit-/Saisonarbeit	7,0	6,4	7,0	6,8
Betriebsgröße (Spaltenprozent)	kleiner	27,7	32,4	41,9	32,8
	je bis 9 MA	14,6	13,6	16,0	14,7
	je 10–49 MA	13,0	12,1	10,2	12,0
	je 49–499 MA	10,2	10,3	7,9	9,6
	je 500+ MA	4,6	2,7	2,3	3,5
Branchenwachstum (MA) (Spaltenprozent, Prozentpunkte)	größer	29,9	29,0	21,6	27,4
	Ausgangsjob	20,4	17,8	14,2	18,2
Durchschnittsverdienst im Branchenab- schnitt (€, Prozent)	Differenz zu Zieljob	0,3	1,2	2,3	1,0
	Ausgangsjob	2567	2573	2590	2574
Veränderung des Durchschnittsverdiensts im Branchenabschnitt (Spaltenprozent, Prozentpunkte)	Differenz zu Zieljob	9	–18	–43	–11
	Ausgangsjob	37,0	37,1	37,9	37,2
	Differenz zu Zieljob	0,3	0,2	–0,4	0,1
	Ausgangsjob	68,0	67,9	62,0	66,7

		30–44	45–54	55–69	Gesamt
Tarifbindung im Branchenabschnitt (Spaltenprozent, Prozentpunkte)	Differenz zu Zieljob	0,2	1,7	3,9	1,5
Dauer Zieljob (Durchschnitt Monate)		40	43	31	39
Dauer Ausgangsjob (Durchschnitt Monate)		35	56	81	52
Lücke zw. Ausgangs- und Zieljob (in %)		12,9	11,2	13,1	16,4
Dauer der Lücke (Durchschnitt Monate)		26	34	31	29
Anteil Arbeitslosigkeit vor Zieljob (in %)		27,0	29,5	24,7	27,3
Dauer Arbeitslosigkeit (Durchschnitt Monate)		10	12	16	12
Anteil Sorgearbeit vor Zieljob (in %)		11,5	5,4	8,4	8,9
Dauer Sorgearbeit (Durchschnitt Monate)		24	55	52	36
Anteil Bildungsteilhabe vor Zieljob (in %)		12,4	9,9	5,2	10,0
Dauer Bildungsteilhabe (Durchschnitt Monate)		9	8	9	9
Anzahl vorangegangener Erwerbsepisoden		4	5	5	5
Anteil Berufswechsel an allen vorangegangenen Jobwechseln (in %)		59,5	55,9	62,8	59,1
Anteil Abwärtsmobilitäten an allen vorangegangenen Jobwechseln (in %)		18,2	19,2	22,5	19,4
Anteil Aufwärtsmobilitäten an allen vorangegangenen Jobwechseln (in %)		24,6	21,2	22,9	23,2
Ausbildungsniveau (Spaltenprozent)	keine Ausbildung	12,4	12,4	12,4	12,4
	beruflicher Abschluss	62,2	74,5	75,6	68,9
	Hochschulabschluss	25,4	13,4	12,2	18,8
kein horizontales Matching zwischen Ausbildungsabschluss und 1. Job (in %)		51,6	44,2	45,2	47,8
vertikales Matching (Spaltenprozent)	1. Job unter Ausbildungsniveau	27,0	18,8	20,3	22,9
	1. Job über Ausbildungsniveau	5,5	2,9	5,6	4,7
Weiterbildung in Vorgängerepisode (Spaltenprozent)	keine	94,2	94,3	92,4	93,8
	unter 18 Stunden	3,5	2,9	4,3	3,5
	18+ Stunden	2,3	2,7	3,3	2,7
Frauen in (%)		51,6	57,8	54,2	54,1

	30–44	45–54	55–69	Gesamt
zugewandert (in %)	26,5	18,5	13,4	21,2
neue Bundesländer (in %)	24,5	22,7	29,2	25,0
Alter bei Beginn des Zieljobs (Mittelwert)	38	49	60	46
Geburtsjahr (Personenebene; Mittelwert)	1975	1964	1954	1960
Startjahr des Zieljobs (Mittelwert)	2012	2013	2014	2013
Anzahl Kinder im Haushalt (Durchschnitt) zu Beginn des Zieljobs	1,2	0,9	0,3	0,9
Äquivalenzgew. Haushaltseinkommen (Mittelwert in €) während Ausgangsjobs	1141	1173	1006	1118
Veränderung HH-Einkommen bis Zieljob (Mittelwert in €)	17	-22	-239	-61
Geburtsjahr (Mittelwert)	1975	1964	1954	1960
Veränderungen				
Zufriedenheit mit Ausgangsjob (je höher, je besser)	6,8	7,0	7,0	6,9
Differenz zu Zieljob	0,2	0,1	0,2	0,1
Selbsteinschätzung Gesundheit Ausgangsjob (je höher, je schlechter)	2,2	2,4	2,5	2,3
Differenz Zieljob	0,1	0,1	0,1	0,1
Zeilenprozent	47,4	30,6	22,0	100,0
N	5.824	4.498	2.874	13.196

Anmerkungen: N = 13.196 Jobübergänge, N = 5.043 Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69; VZ/TZ: Voll-/Teilzeit; öD: öffentlicher Dienst; MA: Mitarbeitende

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Eine wesentliche Erklärung für diese Variation bei Einkommensveränderungen durch Arbeitsstellenwechsel ergibt sich zum einen aus einem Blick auf die Arbeitszeit. Bei Übergängen im Alter ab 55 Jahren wird am häufigsten (27 Prozent) von Vollzeit auf Teilzeit reduziert. Bis zum Alter von 44 Jahren bleiben Personen am häufigsten bei Vollzeit (43 Prozent). Zum anderen sinkt bei Arbeitsstellenwechseln ab 55 das Bruttoeinkommen besonders stark (–881 Euro statt –444 Euro), wenn die Person vor Beginn des Zieljobs in Rente gegangen ist, also in der untersuchten historischen Zeit maximal einem Minijob nachgehen konnte.

Neben der Arbeitszeit zeigen sich die größten Altersunterschiede bei der Veränderung von Ent-/Befristung und Überstunden. Sowohl der Anteil derjenigen, die zwischen zwei unbefristeten Stellen wechseln, als auch solcher Personen, die von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übergehen, steigt mit dem Alter des Übergangs fast linear an (13 Prozentpunkte Differenz zwischen 30–44 und 55–69 Jahren).

Die vier Prozent der Übergänge in und aus Selbstständigkeit variieren kaum mit dem Alter. Möglicherweise machen Erwerbstätige in fortgeschrittenem Alter einen unbefristeten Vertrag eher als Jüngere zur Bedingung, um überhaupt zu erwägen, eine neue Stelle anzutreten. Denn ein Senioritätsprinzip von Betrieben, das Ältere bei einer *Neueinstellung* bevorzugt, erscheint wenig plausibel.

Die Anteile derjenigen, die weder im Ausgangs- noch im Zieljob Überstunden machen oder aber nach dem Übergang keine mehr machen, wachsen mit höherem Alter bei Stellenantritt deutlich an (+14 bzw. 21 Prozentpunkte Differenz zwischen der jüngsten und ältesten Gruppe). Und nur unter den 30- bis 44-Jährigen nehmen mit einem Fünftel relativ viele in Kauf, nun erstmals Überstunden leisten zu müssen.

Während Forscher*innen die Wahl einer Teilzeitstelle nicht unumwunden als subjektiv erwünscht verstehen sollten, gibt es wohl kaum jemanden, der sich über einen unbefristeten Arbeitsvertrag und das Fehlen von Überstunden beschweren würde. Hier lässt sich also von vorteilhaften Jobübergängen in höherem Alter sprechen. Eventuell wiegen diese Vorteile einer der Arbeitsstelle die Nachteile eines im Schnitt gesunkenen Einkommens auf, sodass Tabelle 9 unter dem Strich keine Altersunterschiede bei der – standardisiert erhobenen – subjektiven Zufriedenheit mit dem Zielberuf und deren Veränderung gegenüber dem Ausgangsberuf ausweist.

Wie schaut es mit der erwerbsbiografischen Vorgeschichte eines Jobübergangs, je nachdem in welchem Alter er stattfindet? Hier hatten die Älteren (auch im Sinne von Geburtskohorten) einen günstigeren Start ins Berufsleben: Bei ihnen entsprach der erste Job nach ihrer Ausbildung etwas häufiger deren berufsfachlicher Ausrichtung (gleicher KldB-3-Steller; sechs Prozentpunkte Differenz zwischen 55–69 und 30–44). Auch das

Niveaus der beruflichen Tätigkeiten war bei den Stellenantritten im Alter 45 bis 54 und 55 bis 69 Jahren eher ausbildungsadäquat (+ 7 bzw. 8 Prozentpunkte) als bei der Gruppe (aus jüngeren Kohorten), deren Zieljobs mit 33 bis 44 Jahren begonnen wurden.

Bezogen auf die dem jeweiligen Jobübergang vorangehenden Erwerbsverläufe fällt auf, dass die Stellenantritte ab dem Alter 45 signifikant etwas häufiger als bei solchen in jüngeren Jahren von vorangegangener Abwärtsmobilität und seltener von Aufwärtsmobilität geprägt waren (je zwei Prozentpunkte Differenz). Solche erwerbsbiografischen Unterschiede sind zwischen den Gruppen 45 bis 54 und 55 bis 69 Jahren jeweils vernachlässigbar. Dagegen zeigt der Anteil der Berufswechsel an allen früheren Jobwechseln gar keinen Altersunterschied – obwohl Ältere im Sinne von mehr zurückgelegter Lebenszeit rein hypothetisch eher die Chance dazu gehabt hätten.

In Hinblick auf die Unterscheidung zwischen indirekten und direkten Berufswechseln bzw. hier zunächst allgemeiner Jobübergänge geht den Stellenantritten ab 55 Jahren etwas seltener eine Phase der Arbeitslosigkeit voraus (je – 5 Prozentpunkte gegenüber Altersgruppe 45–54), die mit 16 Monaten aber überdurchschnittlich lange dauert.

Sorgearbeit ist am häufigsten bis 44 Jahren zwischen Ausgangs- und Zieljob geschaltet (12 Prozent), gefolgt von der Altersspanne der 55 bis 69 (8 Prozent). Allerdings dauern diese Lücken bei den ab 45 Jahren begonnenen Zieljobs mit gut fünfeinhalb Jahren mehr als doppelt so lange als bei den jüngeren Erwerbstätigen – sicher ein Nachteil bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und möglicherweise eher ein Kohorteneffekt unter Müttern, die für Sorgearbeit unterschiedlich lang pausierten (d. h. ältere Jahrgänge länger).

Eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von (Weiter-)Bildung kommt ab 55 Jahren mit fünf Prozent weniger als halb so oft wie zwischen 30 und 44 Jahren vor; die Durchschnittsdauer von neun Monaten gilt aber altersunabhängig.

Betriebliche und makroökonomische Rahmenbedingungen unterscheiden sich zumindest teilweise nach dem Alter bei Antritt des Zieljobs. Während sich bei der Betriebsgröße bezüglich des Ausgangsjobs keine signifikanten Altersdifferenzen zeigen, steigt in älteren Jahren, insbesondere bei Arbeitsstellenwechseln ab 55, der Anteil derjenigen, die in Kleinbetriebe (44 vs. 28 Prozent im Alter 30 bis 44) zuungunsten der Großunternehmen münden.

In Wirtschaftszweigen mit geringerer Tarifbindung arbeiten eher Personen, die beim Stellenantritt 55 und älter statt jünger sind – allerdings gilt dies nur bezogen auf den Ausgangs-, nicht aber auf den Zieljob. Da Tarifbindung insgesamt eher ab als zugenommen hat, sollte diese Verände-

rung durch entsprechenden Wechsel weg aus eher tariflosen Branchen heraus passieren.

In einer gewissen Parallele werden mit höherem Alter eher als in jüngeren Jahren die unterdurchschnittlich wachsenden Wirtschaftsbranchen verlassen. Unabhängig vom Alter münden Jobwechsler*innen eher in die boomenden Branchen ein. Hier spielen die Opportunitätsstrukturen, wo Arbeitskräfte aktuell gesucht werden, eine offensichtliche Rolle.

Beim Grad der beruflichen Schließung und den physischen und psychosozialen Gesundheitsrisiken (nicht aufgeführt) innerhalb der jeweiligen Berufsgruppen sowie der durchschnittlichen Bezahlung in Branchenabschnitten und deren zeitlichen Veränderung – auf der Ebene von Branchenabschnitten – zeigen sich weder beim Ausgangs- noch beim Zielberuf Altersunterschiede.

Ostdeutsche sind bei Jobwechseln in der zweiten Erwerbshälfte leicht überdurchschnittlich, Zugewanderte unterdurchschnittlich repräsentiert. Letzteres kann sowohl an historisch fluktuierendem Migrationsgeschehen und möglicher Remigration liegen als auch daran, dass Zugewanderte in Kombination von altersbezogenen mit ethnischen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt früher endgültig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen (zum erhöhten Erwerbsminderungsrisiko von Ausländer*innen vgl. Söhn/Mika 2019: S. 31). Bezüglich des Geschlechts gibt es bei Übergängen in der Altersgruppe 45 bis 54 eine deutlichere Überrepräsentation von Frauen (58 Prozent).

Bezogen auf den Haushaltskontext sieht man den plausiblen Rückgang der Anzahl der Kinder im Haushalt im Zuge des steigenden Alters. Das äquivalenzgewichtete Pro-Kopf-Einkommen berücksichtigt Anzahl und Alter der Personen im Haushalt. Ähnlich wie beim Bruttoeinkommen, sind die Unterschiede zum Zeitpunkt des Zieljobs eher gering. Aber die jüngste Altersgruppe hat ihr Niveau durch Zugewinne, die älteste durch Verluste gegenüber der Zeit des Ausgangsjobs erreicht.

Zusammenfassung

Ein Jobwechsel in höherem Alter, vor allem ab 55, involviert eher einen Übergang oder Verbleib in Teilzeit und in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Wohl auch aufgrund reduzierter Arbeitszeit sinkt das durchschnittliche Bruttoeinkommen und – deutlich weniger stark – das Pro-Kopf-Haushaltseinkommen.

Gründe für und die Dauer von zwischen Ausgangs- und Zielberuf geschaltete Phasen der Nichterwerbstätigkeit variieren mit der Lebensphase. Arbeitslosigkeit und Sorgearbeit kommen – auf der bivariaten Ebene – geringfügig unterdurchschnittlich vor, dauern aber wesentlich länger, während in höherem Alter seltener eine Bildungsbeteiligung vorgeht, selbst wenn sich deren Dauer aber über die Altersgruppen hin-

weg ähnelt. Die Erwerbsbiografien, die den in höherem Alter angetretenen Zieljobs vorangehen, sind anteilmäßig nur ein wenig stärker von vertikaler und horizontaler Mobilität geprägt. Der geringere Anteil von Akademiker*innen spiegelt sich nicht im selben Ausmaß in einem niedrigeren Komplexitätsniveau der ausgeführten beruflichen Tätigkeiten wider.

Für diese hier resümierten Altersunterschiede unter Jobwechseln könnten sowohl Unterschiede zwischen Geburtskohorten (z. B. Bildung), „echte“ Effekte des Älterwerdens (z. B. häufigerer Wunsch nach Teilzeit) oder altersspezifische Selektion derjenigen, die ab Mitte 50 überhaupt noch ihren Job wechseln, ausschlaggebend sein. Kompositionsunterschiede zwischen Altersgruppe werden im Folgenden multivariat in Rechnung gestellt. Somit wechselt die Analysenperspektive im folgenden Kapitel 7 wieder und widmet sich der Kernfrage, welche Rolle das Alter für die Art der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Arbeitsstellenwechseln spielt.

7. Der Einfluss des Alters auf die Art der horizontalen und vertikalen Mobilität bei Jobwechseln: Multivariate Analysen

7.1 Direkte Alterseffekte auf Berufswechsel und vertikale Mobilität unter Berücksichtigung weiterer Einflüsse

Welche Auswirkungen hat nun das Alter, in dem Erwerbstätige in einen Zieljob münden, auf die Art der vertikalen und horizontalen beruflichen Mobilität, wenn weitere Einflussfaktoren statistisch in Rechnung gestellt werden. Abbildung 13 zeigt, wie das Lebensalter, in dem Jobwechsel erlebt werden, die Wahrscheinlichkeit ändert, bei einem Übergang zwischen zwei Jobs keinen Berufswechsel, einen Berufswechsel mit Abwärtsmobilität, einen mit lateraler Mobilität oder einen mit einem steigenden sozio-ökonomischen Status zu erleben. Diese durchschnittlichen Marginaleffekte z. B. der Altersgruppe 55 bis 59 beziehen sich auf die Referenzkategorie von 45 bis 49 Jahren.

Die Effekte sind alles in allem eher klein, erreichen aber beim Vergleich größerer Altersunterschiede statistische Signifikanz. Dabei sind die Zusammenhänge zwischen Alter und den vier Kategorien der Zielvariable nicht immer linear im Sinne eines strikten „Je älter, desto wahrscheinlicher“.

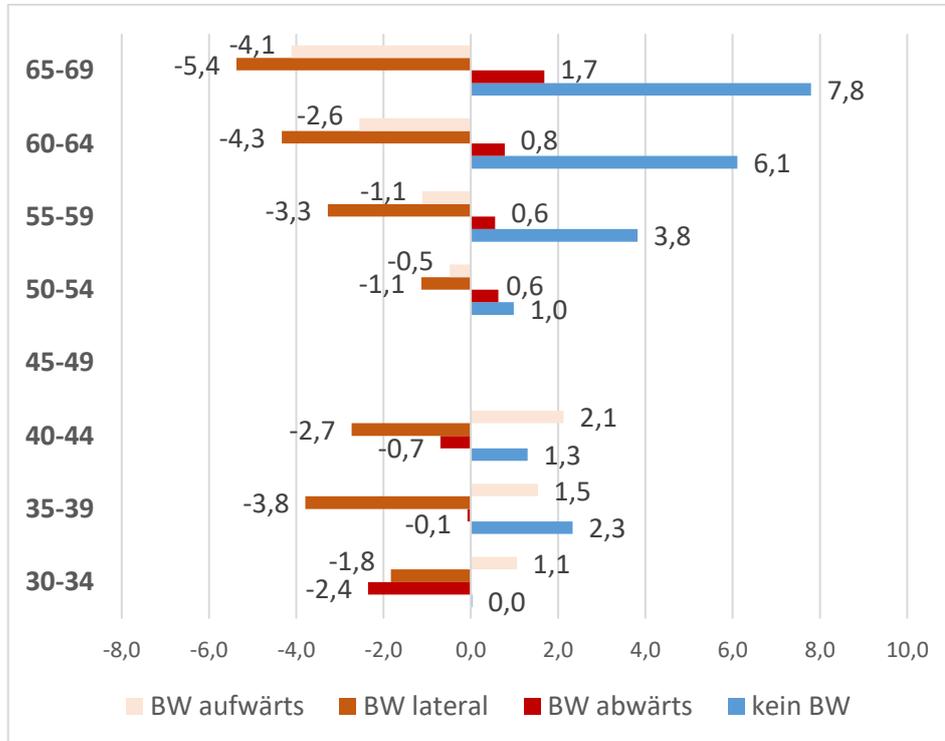
Fast kein signifikanter Alterseffekt zeigt sich beim Risiko, einen Berufswechsel mit Abwärtsmobilität zu erleben. Lediglich die jüngste Altersspanne, 30 bis 34 Jahre, zeigt eine entsprechende, um zwei Prozentpunkte geringe Wahrscheinlichkeit auf. Die +1,7 Prozentpunkte bei den 65-Jährigen und Älteren sind nicht mehr statistisch signifikant. Der ursprünglich nur schwach signifikante Nachteil von Erwerbstätigen bei einem Arbeitsstellenwechseln ohne Berufswechsel ab 60 ist multivariat etwas ausgeprägter (von +4 auf +6 Prozentpunkte, s. Tabelle 10 zum Vergleich von Brutto- und Netto-Alterseffekten).

Erst durch die statistische Konstanthaltung der anderen Einflüsse in der multivariaten Regression, verliert dieser Alterseffekt seine statistische Signifikanz. Bei den MZ-Analysen, für die weniger Informationen zur vorangegangenen Erwerbsbiografie vorliegen, verblieb ein sehr kleiner, aber signifikanter Netto-Effekt von +1 Prozentpunkt. Das Schrumpfen im Netto-Modell im NEPS ist darauf zurückzuführen, dass in dieser Altersgruppe Merkmale eine Rolle spielen, die generell das Risiko eines Ab-

stiegs erhöhen, etwa der überdurchschnittliche Anteil derjenigen, die im Zuge eines Stellenwechsels von Voll- and Teilzeit (27 vs. 18 Prozent im Durchschnitt) reduzieren.

Auch der überdurchschnittliche Anteil in prekären Dienstleistungsjobs wie Reinigung und Logistik, durch längere Arbeitslosigkeit und einen geringeren Akademikeranteil wird das erhöhte Abstiegsrisiko Älterer vermittelt. Denn diese Faktoren wiederum gehen eher mit abwärts gerichteten Berufswechseln einher (s. Tabelle 11 in Kapitel 7.2).

Abbildung 13: Schätzung der bi- und multivariaten Effekte des Alters bei Antritt des Zieljobs auf die Art der vertikalen und horizontalen beruflichen Mobilität: Durchschnittliche Marginaleffekte einer multivariaten multinomialen logistischen Regression



Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge, $N = 5.043$ Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69. Brutto: nur die Altersgruppen als Prädiktorvariable im Schätzmodell; weitere hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen des Netto-Modells (vgl. auch Tabelle 11): Dauer von Arbeitslosigkeit, Sorgearbeit und Bildungspartizipation zw. Ausgangs- und Zieljob; Anteil von Berufswechsel, Abwärts- und Aufwärtsmobilität an allen vorangegangenen Jobwechseln, Status des Ausgangsjob-Berufs (ISEI); Berufssegment und Grad der standardisierten Lizenzierung des Zieljobs; Art der Veränderung von Voll-/Teilzeit, öffentlicher/privater Sektor; Erwerbsstatus und Betriebsgröße; je Branchenabschnitt des Zieljobs: durchschnittliches Gehalt, durchschnittliche Gehaltszuwächse und Anteil Tarifbindung; Wachstumsrate (Mitarbeitende) des Wirtschaftszweigs des Zieljobs; Weiterbildung in Vorgängerepisode des Zieljobs, Ausbildungsniveau, Geschlecht, Ost-West, Geburt im Ausland, Startjahr Zieljob
Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Bei lateralen Berufswechseln ähnelt die Verteilung einem umgedrehten U: Im Vergleich zu Jobwechseln in der mittleren Erwerbsphase von Mitte 40 bis Mitte 50 sind solche beruflichen Neuanfänge in jüngerem und – etwas ausgeprägter – in höherem Alter unwahrscheinlicher (geschätzte +4 bzw. +5 Prozentpunkte Differenz zur Referenzkategorie). Dies entspricht auch dem Ergebnis der MZ-Analysen.

Spiegelbildlich zu den Netto-Alterseffekte auf Berufswechsel mit Abwärtsmobilität variiert die Chance auf aufwärtsgerichtete Veränderungen wenig mit dem Alter. Am extremen Ende des Altersspektrums, jedoch in den 60ern, sinkt sie signifikant (um geschätzte –3 bzw. –4 Prozentpunkte).

Eine U-förmigen Verteilung annähernd finden Betriebswechsel ohne berufliche Veränderungen einerseits eher in den 30ern als Mitte/Ende 40 statt (+3 Prozentpunkte Differenz zwischen Übergängen in der Altersspanne 30 bis 34 im Vergleich zu der Referenzkategorie 45–49, andererseits – und zwar noch wahrscheinlicher – ab Mitte 50 (bis zu +8 Prozentpunkte im Alter 65 bis 69).

Dieser stärkste Alterseffekt ist im vollen, multivariaten Modell (Netto-Effekt) mehr als doppelt so groß wie im bivariaten Modell (Brutto-Effekt, s. Tabelle 10), bei dem keine weiteren Prädiktoren eingeschlossen sind. Dieser Unterschied zeigt sich im Vergleich der linken und rechten Spalte unter „kein Berufswechsel“ in Tabelle 10. Solch ein Suppressor-Effekt bedeutet, dass unter Berücksichtigung der sozioökonomischen Zusammensetzung der beim Stellenantritt jüngeren und älteren Erwerbstätigen ältere eher und jüngere weniger stark als in den bivariaten Ergebnissen zum Verbleib im bisherigen Beruf neigen.

Effekte übriger Unterkategorien der Altersvariable bleiben im Netto im Vergleich zum Brutto-Modell gleich oder verringern sich, wie bei multivariaten Analysen üblich, geringfügig.

Tabelle 10: Schätzung der Art horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität bei Jobwechseln durch das Alter und weitere Einflussfaktoren: Durchschnittliche Brutto und Netto-Marginaleffekte einer multivariaten multinomialen logistischen Regression

	kein BW		BW abwärts				BW lateral		BW aufwärts							
	brutto		netto		brutto		netto		brutto		netto					
	AME	p	AME	p	AME	p	AME	p	AME	p	AME	p				
30–34	0,05	**	0,03	*	-0,03	*	-0,02	*	-0,02	+	-0,02		0,00		0,01	
35–39	0,04	**	0,02	+	0,00		0,00		-0,04	**	-0,04	**	0,00		0,02	
40–44	0,02		0,01		0,00		-0,01		-0,03	**	-0,03	*	0,01		0,02	*
50–54	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	
55–59	0,00		0,01		0,01		0,01		-0,01		-0,01		0,00		0,00	
60–64	0,03	+	0,04	*	0,01		0,01		-0,03	*	-0,03	*	-0,01		-0,01	
65–69	0,04	+	0,06	**	0,05	**	0,01		-0,04	**	-0,04	**	-0,04	**	-0,03	

Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge $N = 5.043$ Personen; brutto: $Pseudo-R^2 = 0,002$, netto: $0,149$; Referenzkategorie: 45–49; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginal-effekte); Signifikanzniveaus: + $p < 0,10$, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; BW: Berufswechsel., s. auch Anmerkungen Abbildung 13.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Den Alterseffekt kann man in dieser Studie nicht endgültig vom Einfluss der historisch verankerten Geburtskohorten, da diese miteinander zu hoch korrelieren (um sie gleichzeitig ins Schätzmodell zu nehmen). Nimmt man jedoch die Geburtskohorten (mit der gleichen Anzahl von Gruppenkategorien) anstelle des Alters ins Modell, so liegt die Vorhersagekraft des Alters und der Geburtskohorten mit je $\text{Pseudo-R}^2 = 0,148$ im Netto-Modell gleichauf.

Zusammenfassung

Es lässt sich festhalten, dass in den Erwerbsjahren ab 30, also nach der Phase von Berufseinstieg und Etablierung im Beruf, unter jenen Personen, die überhaupt ihren Job wechseln, Berufswechsel – vor allem mit lateraler und Aufwärts-Ausrichtung – besonders in dem Jahrzehnt von Mitte 40 bis Mitte 50 vorkommen. Nur für diese „jüngeren Älteren“ entsprechen die Ergebnisse der Grundhypothese 1a, die besagt, dass sich im Laufe des Älterwerdens berufliche Interesse ändern können und solch mögliche Veränderungen auch durch Jobwechsel durchgesetzt werden. Berufsübergreifende Erfahrung bei lateralen und aufwärtsgerichteten Berufswechseln kann hier helfen oder sogar gefordert sein.

Während ab Mitte 50 Berufswechsel mit lateraler oder Aufwärts-Mobilität seltener gewagt werden oder gelingen, erfahren diese Älteren im Zuge eines Arbeitsstellenwechsels eher berufliche Kontinuität. Dies spricht für die Gegenhypothese 1b, dass ihnen aufwärtsgerichtete Berufswechsel nicht mehr zugetraut werden (Altersdiskriminierung) oder aber eine selbst gewählte Rücknahme der beruflichen Anforderungen eine Rolle spielen. Den zuletzt genannten Aspekt zeigt die in Kapitel 4.3 beschriebene Zunahme der Reduzierung der Arbeitszeit im selben Betrieb unter älteren Erwerbstätigen. Hier kann auch Altersdiskriminierung seitens der Betriebe oder dessen Positionierung im sekundären Arbeitsmarktsegment ursächlich sein.

Dass Jobwechsler*innen ab 60 Jahren auf der Aggregatebene etwas häufiger abwärts gerichtete Berufswechsel erleben, ist insbesondere der rentenrechtlich bedingten Aufnahme von Minijobs bzw. dem entsprechenden häufigeren Wechsel von Voll- auf Teilzeit geschuldet. Zudem wird das höhere Abstiegsrisiko durch ihre überdurchschnittlichen Anteile in den prekären Dienstleistungsjobs in Reinigung und Logistik sowie durch längere Arbeitslosigkeit und einen geringeren Akademikeranteil vermittelt – Faktoren, die für sich genommen abwärts gerichtete Berufswechsel wahrscheinlicher machen.

7.2 Altersunterschiede in der Stärke der Einflüsse auf horizontale und vertikale Mobilität bei Jobwechseln

Im Folgenden werden für alle nicht altersbezogenen Merkmale jeweils der Haupteffekt auf die Art der beruflichen Mobilität und anschließend eine mögliche altersspezifische Wirkung dieser jeweiligen Faktoren erläutert. Dafür wurden zuerst Modellen für diese Gesamtpopulation (30 bis 69) und dann separate Modelle für spezifischere Altersgruppen (30 bis 44 versus 45 bis 69; 45 bis 45 versus 55 bis 69) geschätzt. Dann erfolgt ein Vergleich der Effekte der identischen Prädiktoren in den nach Alter separierte Modelle.

Gelegentlich eingestreute bivariate Prozentangaben sind der Tabelle A-6 im Online-Anhang entnommen. Ausgewählte Faktoren, die nicht für das ganze Sample oder den gesamten Untersuchungszeitraum vorliegen, werden in separaten Schätzmodellen mit entsprechend kleineren Fallzahlen präsentiert.

Bei den angegebenen Prozentpunkten (Prozentpunkte) handelt es sich um die multivariat geschätzte Differenz zwischen der jeweiligen Ausprägung der Prädiktoren und dessen Referenzkategorie bzw. die Veränderung um eine Einheit (z. B. ein Jahr) in Form von Prozentpunkten. Beispielsweise bedeutet ein AME 0,04 geschätzte vier Prozentpunkte Differenz. Bei Prozentpunkten mit einem vorangestellten Delta, Δ , handelt es sich um die Differenz eines Effekts im Modell mit Jobübergängen im höheren Alter minus den Effekt im jüngeren. Aus AME 0,08 und AME 0,04 wird dann „ Δ + 4 Prozentpunkte“ als Differenz zwischen zwei Teilmodellen.

7.2.1 Charakteristika von Ausgangs-/Zielberuf und deren Veränderung

Berufsfachliche Differenzierung – Berufssektoren

Bezogen auf die berufsfachliche Ausrichtung des Zieljobs sind personenbezogene Dienstleistungsberufe am wenigsten wechselaffin (+ 12 Prozentpunkte Differenz). Unter diesen Berufssektor fallen auch die Erziehungs- und Gesundheitsberufe mit ihrem ausgeprägten Fachkräftemangel und hohen Lizenzierungsgrad (Lehweß-Litzmann 2024).

Allerdings die Bleibewahrscheinlichkeit altersabhängig. Beispielsweise verbleibt 46 bzw. 51 Prozent der 30- bis 44-Jährigen und 45- bis 55-Jährigen in der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“. Bei Jobübergängen ab dem Alter 55 sind es dagegen nur 24 Prozent.

Ein gegenteiliger Interaktionseffekt mit dem Alter zeigt sich in Naturwissenschaften und IT. Zudem ist berufliche Kontinuität im Zuge von Jobwechseln im Alter ab 55 Jahren bei personenbezogenen Berufen deutlich höher ($\Delta + 16$ Prozentpunkte ausgeprägt; vgl. Tabelle 11) als im mittleren Alter (45–54 Jahre).

Dass berufliche Kontinuität keineswegs etwas rein Positives sein muss, sondern ein Verharren in der Prekarität sein kann, zeigt ein andere Modellvariante. Hier wird nicht das Berufssegment des Zieljobs, sondern das des Ausgangsjobs ins Schätzmodell aufgenommen. Es unterstreicht eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, ausgehend von einer „weiteren“ Dienstleistungen, einen Stellenwechsel ohne Berufswechsel zu vollziehen.

Berufswechsler*innen, deren sozioökonomischer Status sich durch Arbeitsstellenwechsel verschlechtert, enden am ehesten in jenen „weiteren wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (+23 Prozentpunkte), insbesondere in Sicherheits- und Reinigungsberufen, gefolgt von Produktionsberufen, hier vor allem der Landwirtschaft, Kunststoffherstellung, Textil- und Lederberufe.

Bei Einmündung in den Produktionssektor und in personenbezogenen Dienstleistungen sind die Risiken eines abwärts gerichteten Berufswechsels unter Älteren, insbesondere Erwerbstätigen ab Mitte 50, überdurchschnittlich, etwa bezogen auf die Ziel-Berufsgruppen „Elektrotechnik“, „Erziehung und soziale Berufe“ sowie „hauswirtschaftliche Berufe“. Da Ältere in diesen zwei Berufssektoren eher leicht unterrepräsentiert sind, ist Hypothese 10 zu einem möglichen Kompositionseffekt falsifiziert.

Berufsfachliche Veränderung ohne gravierende Einbußen oder Zuegewinn an beruflichem Status gelingen am ehesten in kaufmännischen, wirtschaftsbezogenen, IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungs- sowie Produktionsberufen, und zwar ohne altersbezogene Besonderheiten. Im Einzelnen sind dies insbesondere die (mit genügend hohen Fallzahlen besetzten) recht heterogen zusammengesetzten Berufsgruppen Gartenbau, Elektro- und Gebäudetechnik, Lebensmittel, Ver- und Entsorgung, Lagerwirtschaft, Hotellerie, Personalwesen/-dienstleistung, Steuerberatung, Hauswirtschaft und Gesellschaftswissenschaften.

Tabelle 11: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Diverse Haupteffekte der multivariaten multinomialen logistischen Regression sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 minus 30 bis 44“ und „55 bis 69 minus 45 bis 54“

		kein BW		BW abwärts				BW lateral				BW aufwärts					
		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz	
				(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)			(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)			(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)			(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)
<i>Charakteristika von Ausgangs-/Zielberuf und deren Veränderung</i>																	
Berufssektor Zieljob (Ref.: kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungen)	Produktion	0,041	**	-0,02	0,02	0,113	***	0,05	0,00	-0,004	-0,04	0,01	-0,151	***	0,00	-0,05	
	personenbezogene Dienstl.	0,119	***	-0,02	-0,06	-0,054	***	0,03	0,01	-0,038	**	-0,01	-0,05	-0,026	*	0,00	0,00
	IT und Naturwissenschaften	0,059	**	0,02	0,16	-0,109	***	-0,01	0,05	-0,036		0,00	0,17	0,086	***	-0,01	-0,23
	weitere wirtschaftliche Dienstleistungen	0,047	**	0,02	-0,02	0,215	***	0,01	-0,05	-0,071	***	-0,02	-0,01	-0,191	***	-0,01	0,01
Grad der beruflichen Zieljob	Schließung	0,177	***	-0,08	-0,07	0,047	***	0,05	0,02	-0,071	**	0,02	-0,07	-0,154	***	0,00	0,01
sozioökonomischer Berufsstatus (Ref.: Drittel auf der ISEI-Skala) Ausgangs-job	unterstes Drittel	-0,058	***	0,04	0,05	-0,195	***	-0,07	-0,02	0,086	***	0,02	0,05	0,166	***	0,00	-0,03
	oberstes Drittel	-0,002		-0,05	0,03	0,137	***	-0,02	-0,02	0,056	***	0,03	-0,02	-0,191	***	0,05	0,01

Erwerbsstatus (Ref.: je unbefristet)	je befristet	-0,014	0,03	-0,01	0,021	+	0,01	-0,03	-0,008	-0,01	0,02	0,001	-0,03	0,01			
	unbefristet → befristet	-0,001	0,04	-0,02	-0,005		-0,02	-0,06	0,012	-0,02	-0,02	-0,006	0,00	0,06			
	befristet → unbefristet	-0,036	+	0,01	0,01	0,041	***	-0,01	-0,05	0,018	0,02	0,03	-0,022	*	-0,02	0,06	
	selbstständig → angestellt	0,044		0,09	0,11	-0,022		-0,10	-0,17	0,002	-0,02	0,08	-0,024		0,03	0,09	
	angestellt → selbstständig	-0,108	**	-0,02	-0,13	0,152	***	0,06	0,09	-0,022	0,02	-0,07	-0,022		-0,06	0,07	
Arbeitszeit (Ref.: je Vollzeit)	von VZ auf TZ	-0,068	***	-0,04	-0,03	0,101	***	0,03	0,02	0,000	-0,01	-0,05	-0,033	**	0,02	0,04	
	je Teilzeit	-0,039		-0,03	0,03	0,068	***	0,02	0,02	0,000	0,03	0,05	-0,029	**	-0,02	-0,01	
	von TZ auf VZ	-0,105	***	-0,01	0,01	0,062	***	0,05	0,03	0,021	-0,03	0,02	0,022	+	-0,01	0,01	
<i>Vorangegangene Erwerbsbiografie</i>																	
Dauer Arbeitslosigkeit (in Jahren)		-0,026	**	0,01	0,00	0,009	***	-0,01	0,00	0,013	**	0,00	0,00	-0,002		0,00	0,00
Dauer Sorgearbeit (in Jahren)		-0,007	**	0,02	-0,03	0,009	***	0,00	-0,02	-0,012		-0,01	-0,02	-0,002		-0,01	0,02
Dauer Bildungsteilhabe (in Jahren)		-0,022	**	0,01	0,00	-0,006	**	-0,01	0,00	0,002		0,00	0,01	0,019	**	-0,01	-0,01
Weiterbildung in Episode vor Zieljob (Ref.: nein)	keine Info	-0,004		-0,02	-0,09	-0,007		0,04	0,04	-0,064		0,00	-0,07	-0,004		-0,02	0,01
	unter 18 Stunden WB	0,059	*	-0,02	0,03	0,007		-0,09	0,01	-0,015		0,05	-0,03	-0,003		0,06	0,00
	18+ Stunden WB	-0,016		0,07	-0,04	-0,014		-0,08	0,00	0,017		0,03	-0,02	0,045	*	-0,02	-0,01
Anteil Berufswechsel an allen vorangegangenen Jobwechseln (in 10%)		-0,025	***	0,00	0,01	0,011	***	0,00	-0,01	0,014	***	0,00	0,01	0,003	+	0,00	0,00
Anteil Abwärtsmobilität an allen vorangegangenen Jobwechseln (in 10%)		0,000	**	0,01	-0,01	0,007		-0,01	0,00	-0,010	***	0,00	-0,01	0,015	***	0,00	0,00

Anteil Aufwärtsmobilität an allen vorangegangenen Jobwechseln (in 10%)		0,004	***	0,00	0,00	0,007	***	0,00	0,00	-0,012	***	0,00	0,00	0,001	0,00	0,00	
Ausmaß der Überlappung von Ausgangs- mit Zieljob		-0,156	*	0,18	-0,21	0,028		-0,04	0,09	0,000		-0,09	-0,16	0,082	*	-0,05	0,07
<i>Charakteristika von Betrieben</i>																	
Veränderung Betriebsgröße (Ref.: gleichbleibend)	kleiner	-0,054	**	-0,06	-0,03	0,007		0,01	0,04	0,022	+	0,00	-0,07	0,025	*	0,05	-0,03
	größer	0,012		-0,03	0,04	-0,023	+	-0,01	0,00	0,006		-0,01	-0,01	0,004		0,05	-0,06
Sektor (Ref.: je Privatsektor)	öffentlicher Dienst → nicht öffentlicher D.	-0,075	***	-0,06	0,02	0,061	***	-0,04	0,00	0,009		0,00	-0,08	0,006		0,10	0,02
	je öffentlicher D.	0,054	**	-0,08	0,02	-0,032	**	0,00	0,05	-0,065		0,07	0,01	0,043	**	0,01	-0,02
	nicht öffentlicher D. → öffentlicher Dienst	-0,086	***	-0,05	0,02	-0,024	+	0,04	0,09	0,029		0,05	0,06	0,081	***	-0,03	-0,02
<i>Makroökonomische Rahmenbedingungen</i>																	
Wachstum Branchenabschnitt Zieljob		0,014		-0,01	-0,01	0,003		0,86	0,00	0,008		0,00	-0,02	-0,015		0,00	0,00
Durchschnittsverdienst im Branchenabschnitt Zieljob		0,000		0,00	0,00	-0,030	***	0,00	0,00	0,006		0,01	0,01	0,028	***	0,32	-0,08
Veränderung des Durchschnittsverdiensts im Branchenabschnitt Zieljob		0,012	*	0,01	-0,01	-0,008	*	-0,01	0,00	-0,669		0,00	-0,01	-0,009	*	0,01	0,01
Tarifbindung im Branchenabschnitt Ausgangsjob		0,850	**	-1,10	-0,22	-1,600	***	0,23	-0,24	-0,001		0,55	-0,54	1,418	***	-0,01	0,00

<i>Klassische sozio-demografischen Achsen sozialer Ungleichheit</i>																
Ausbildungsniveau (Ref.: beruflicher Abschluss)	keine Ausbil- dung	0,033	+	0,00	0,02	-0,021	+	0,04	0,00	-0,017	-0,02	0,04	-0,020	+	-0,02	0,05
	Hochschulab- schluss	0,027	*	-0,02	0,03	-0,064	***	0,03	-0,01	0,015	0,00	0,03	0,054	***	0,00	0,04
zugewandert (Ref.: nein)	ja	0,015		0,01	-0,03	0,014		-0,01	-0,04	0,003	-0,01	-0,05	-0,042	***	0,02	0,02
Alter bei Antritt Zieljob (in Jahren)		0,003		0,04	0,03	0,0113	*	0,02	-0,04	0,002	**	-0,09	0,06	-0,017	-0,03	-0,03
Startjahr des Zieljobs		-0,004	**	0,00	-0,01	0,000		0,00	0,00	0,046	+	0,00	-0,01	0,002	0,00	0,00

Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge, $N = 5.043$ Personen; Pseudo R^2 im Gesamtmodell: 0,148; bei Alter 30–44: 0,168; bei Alter 45–54: 0,145; bei Alter 55–69: 0,153; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69; BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + $p < 0,10$, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Ref.: Referenzkategorie

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Bei der Aufwärtsmobilität stechen – spiegelbildlich zu Berufswechseln mit Abwärtsmobilität – Produktionsberufe und „weitere“ Dienstleistungsjobs als besonders schlechte berufliche Umfelder hervor (–15 bzw. –20 Prozentpunkte; darunter insbesondere Gebäude- und versorgungstechnische Berufe sowie Reinigung). Der Sektor IT und Naturwissenschaften als ein besonders günstiges (+9 Prozentpunkte). Letzteres gilt allerdings dies nur bei Jobwechseln bis Mitte 50, vor allem bezüglich der Berufsgruppen Biologie, Geologie, Physik und Informatik.

Ab einem höheren Alter wird ein solcher Aufstieg im Zuge eines Berufswechsels deutlich unwahrscheinlicher (Δ –24 Prozentpunkte). Hier bietet nur noch der Bereich des KldB-3-Stellers IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation entsprechende überdurchschnittliche Anstellungschancen.

Möglicherweise ist dies der Fall, da es bei der zuletzt genannten Berufsgruppe neben dem technischen Know-how auch auf über Berufserfahrung erworbene Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten ankommt. Dagegen altert bei den anderen naturwissenschaftlichen und IT-Berufen das Expertenwissen zu schnell, als dass hier Quereinstiege oder auch nur eine Rückkehr zu einem früheren Berufsfeld, wie sie gerade bei den jüngeren Wechseln in die Naturwissenschaften durchaus plausible sind, möglich sind.

Ausmaß berufsfachlicher Veränderung

Ob die Distanz der berufsfachlichen, horizontalen Veränderung einen Einfluss auf die vertikale Mobilität hat, zeigt sich in einem Schätzmodell, dass nur Übergänge mit Berufswechsel einschließt (Tabelle 12). Je größer die horizontale Distanz, also bei Wechseln von Berufssegmenten oder -sektoren anstelle nur zwischen Berufsgruppen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit sowohl von abwärts als auch aufwärtsgerichteten Berufswechsel, allerdings nur bei Stellenantritten bis Mitte 50.

Laterale Wechsel finden am ehesten nur zwischen Berufsgruppen (3-Steller), also innerhalb von Berufsobergruppen stattfinden. Die Erwartung im Rahmen der Humankapitaltheorie, dass Berufswechsler*innen möglichst verwandte Berufe wählen, um nicht zu viel akkumulierte Berufserfahrung zu verlieren, trifft also nur auf diesen horizontalen Typus zu, während bei den zwei anderen mit den „großen Sprüngen“ große Chancen, aber auch hohe Risiken eingehen.

Table 12: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekt des Ausmaßes horizontaler Mobilität und Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“

		BW abwärts		BW lateral				BW aufwärts					
		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz	
				(45–69)– (30–44)	(55–60)– (45–54)			(45–69)– (30–44)	(55–60)– (45–54)			(45–69)– (30–44)	(55–60)– (45–54)
Ausmaß der horizontalen Mobilität (Ref.: nur KldB-3-Steller)	auch 2-Steller	0,017		0,06	–0,04	–0,049	*	0,06	0,15	0,032		–0,02	–0,07
	auch B-Segment	0,075	***	0,01	0,00	–0,131	***	0,01	0,10	0,056	***	0,00	–0,03
	auch B-Sektor	0,074	***	0,01	–0,07	–0,139	***	0,01	0,08	0,065	***	0,01	–0,03

Anmerkungen: $N = 7.845$ Jobübergänge, $N = 4.598$ Personen; Gesamtmodell: Pseudo $R^2 = 0,216$; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69; BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + $p < 0,10$, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Ref.: Referenzkategorie; zu allen weiteren Kontrollvariablen s. Tabelle 11.

Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung

Hier sind die negativen Effekte bei der ältesten Gruppe geringer ausgeprägt (um $\Delta + 14$ bis $+ 8$ Prozentpunkte geringer, aber immer noch signifikant wie bei den Jüngeren). Möglicherweise haben Ältere durch ihr längeres Berufsleben mehr berufsübergreifende Fähigkeiten erlernt, die den potenziellen Verlust von berufsspezifischer Erfahrung bei großen berufsfachlicher Distanzüberbrückung zum Teil kompensieren.

Beruflicher Schließungsgrad

Ein institutionell begründeter Faktor, der berufliche Mobilität erschwert oder erleichtert, ist der Grad der beruflichen Schließung der (Ziel-) Berufe. Auch unter Kontrolle des Ausbildungsniveaus hält ein hohes Ausmaß an Standardisierung und Lizenzierung Erwerbstätige bei Arbeitsstellenwechseln oft in ihrem ausgeübten Beruf ($+ 18$ Prozentpunkte) (s. bereits Vicari/Unger 2020: S. 149; Damelang/Schulz/Basha 2015: S. 235).

Die berufliche Kontinuität ist ab der zweiten Hälfte des Erwerbslebens weniger ausgeprägt ($\Delta - 7$ bzw. $- 7$ Prozentpunkte). Dies ist mit Blick auf klassische Beispiele wie Erzieher*innen oder Pfleger*innen, die ihre physisch und emotional fordernde Jobs nicht bis zur Rente ausüben können oder wollen, plausibel.

Offenere Berufe sind das wahrscheinlichere Ziel von aufwärts ($- 16$ Prozentpunkte) und lateral ($- 6$ Prozentpunkte) gerichteten sind. Diese bekannten Zusammenhänge sind in der späteren Erwerbsphase beim Verbleib im Beruf geringer ($\Delta - 8$ Prozentpunkte) und bei Abwärtsmobilität größer ($\Delta + 5$ Prozentpunkte) ausgeprägt angeht. Möglicherweise werden hier berufsspezifischen Erfahrungen durch einstellende Betriebe stärker abgewertet als bei jüngeren Erwerbstätigen bzw. wird das berufsspezifische Fachwissen dieser Älterer aufgrund deren diskontinuierlichen Erwerbsbiografie eventuell als nicht mehr up to date angesehen.

Ausgangsniveau des beruflichen Status – Ceiling-Effekte

Beim Risiko, durch Berufswechsel an beruflichem Status zu verlieren oder zu gewinnen, wird der teils „mathematisch“ bedingte *Ceiling*-Effekt sehr deutlich: Wessen Ausgangsberuf im untersten Drittel der ISEI-Skala eingeordnet ist, hat ein deutlich geringes Risiko, noch weiter abzustiegen ($- 19$ Prozentpunkte; vgl. Tabelle 11), und eine besonders hohe Chance aufzusteigen ($+ 16$ Prozentpunkte). Das Gleiche gilt umgekehrt für die, die vom obersten Drittel ausgehen ($+ 14$ bzw. $- 16$ Prozentpunkte). Dabei ist dieser *Ceiling*-Effekt mit steigendem Alter ausgeprägter.

Erwerbstätige ab 45 verlassen geringqualifizierten Tätigkeiten besonders selten in einen noch prestigeärmeren Beruf ($\Delta - 6$ Prozentpunkte) – eventuell, weil es die „bessere“ Alternative einer (Früh-)Verrichtung o. Ä. gibt. Zugleich fällt es Ältere in hoch dotierten Tätigkeiten nicht ganz so schwer, durch Berufswechsel weiter aufzusteigen ($\Delta + 5$ Prozentpunkte).

Im Sinne eines Stuserhalts am oberen und unteren Ende der beruflichen Hierarchie vollziehen Erwerbstätige aus dem untersten und obersten ISEI-Drittel Laterale Wechsel überdurchschnittlich häufig (+9 bzw. +6 Prozentpunkte), ohne dass hier das Alter eine maßgebliche Rolle spielt.

Bei einem Jobwechsel im gleichen Beruf tätig zu bleiben, schaffen Erwerbstätige in Berufen mit niedrigem sozioökonomischem Status seltener (–6 Prozentpunkte) als jene, die in Berufe im mittleren Drittel übergehen. Dieser negative Effekt ist bei Stellenantritten von Mitte 40 bis Mitte 50 nicht signifikant.

Aus der Perspektive sozialer Ungleichheit ist wichtig zu wissen, wie häufig zwischen Berufen mit ähnlichem oder unterschiedlichem sozioökonomischem beruflichen Status gewechselt wird. Da bei diesem Zusammenhang nicht allzu ausgeprägte Interaktionseffekte mit Alter, bildet Tabelle 13 die entsprechenden relativen Häufigkeiten, die anschaulicher als die multivariaten Ergebnisse sind, für alle 30- bis 69-Jährigen ab.

Tabelle 13: Sozioökonomischer Status von Ausgangs- und Zielberuf: Häufigkeit der Arten des Übergangs (Zellen-Prozent)

		ISEI: Zieljob			
		unterstes Drittel	mittleres Drittel	oberstes Drittel	gesamt
ISEI: Ausgangsjob	unterstes Drittel	39,5	8,1	1,8	49,5
	mittleres Drittel	8,1	20,5	4,5	33,1
	oberstes Drittel	1,9	3,8	11,7	17,4
	gesamt	49,6	32,4	18,0	100,0

*Anmerkungen: N = 13.196, Jobübergänge N = 5.043 Personen, gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69; ISEI: International Socio-Economic Index of Occupational Status
Quelle: NEPS, SC 6, [doi:10.5157/NEPS:SC6:13.0.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0); eigene Berechnung*

Demnach findet die weit überwiegende Mehrheit der Berufswechsel innerhalb von Berufen mit ähnlichem Status statt – die Diagonale von links oben nach rechts unten – und mit 40 Prozent besonders häufig zwischen Berufen im untersten Drittel. Wechsel zwischen den ISEI-Dritteln finden mit je acht Prozent am ehesten von Berufen im untersten ins mittlere Drittel und umgekehrt statt. Große Sprünge innerhalb der beruflichen Hierar-

chie sind also relativ selten. Eine vertikale Stagnation trotz horizontaler Mobilität ist unter wenig prestigeträchtigen Berufen dagegen ein häufiges Phänomen.

Veränderung des Erwerbsstatus und Befristung

Erwerbstätige, die einen neuen Beruf beginnen, steigen eher beruflich ab, wenn sie sich selbstständig machen (+15 Prozentpunkte), vor allem ab Mitte 50 (Δ +9 Prozentpunkte). Dieses Ergebnis steht konträr zu Hypothese 6, die einen Vorteil der akkumulierten Arbeits- und Lebenserfahrung annahm. Möglicherweise zwingt in höherem Alter Altersdiskriminierung eher zu diesem Schnitt und/oder den Betroffenen ist die „Unabhängigkeit“ als Selbstständige wichtiger als ein statushöherer Job.

Mit einem Abstieg in die Selbstständigkeit im fortgeschrittenen Alter besteht bei geringem Einkommen das Risiko, dass sich diese Menschen in den verbleibenden Jahren bis zum Ruhestand oder bis zu einer gesundheitsbedingten Erwerbsunfähigkeit keine Altersvorsorge leisten können – was auf rund die Hälfte aller Soloselbstständigen zutrifft (Brenke/Beznoska 2016: S. 54).

Die gehäuften Abwärtsbewegungen beim Selbstständig-Werden gehen vor allem zu Lasten von Jobwechseln ohne Berufswechsel, während Übergänge in und aus Selbstständigkeit bei lateralen und aufwärtsgerichteten Wechseln zumindest keinen signifikant negativen Einfluss haben, d. h. diese gelingen unabhängig vom Alter.

Unter jenen, die abhängig beschäftigt bleiben, zeigt sich, dass der Übergang von einer befristeten in eine unbefristete Anstellung, abwärts gerichtete Berufswechsel – bis Mitte 50 – wahrscheinlicher (+4 Prozentpunkte) sowie aufwärts mobile Wechsel und Jobwechsel ohne horizontale Mobilität unwahrscheinlicher machen (–3 bzw. –4 Prozentpunkte). Allerdings ist der Wechsel von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle ab diesem höheren Alter negativ mit Aufwärtsmobilität verbunden (Δ –3 Prozentpunkte).

Allgemein scheinen Erwerbstätige abwärts gerichtete Berufswechsel für den „Preis“ einer unbefristeten Stelle bzw. der Selbstständigkeit in Kauf zu nehmen. Dies stützt das ältere Ergebnis von (Pollmann-Schult 2006), wonach freiwillig Abwärtsmobile bei ihrer Entscheidung nichtmonetäre Vorteile eines Zieljobs (weniger Stress, bessere Kompatibilität mit familialen und gesundheitlichen Bedürfnissen) gegen einkommensbezogene Nachteile abwägen. Allgemein vollziehen Ältere seltener die hier als ungünstig charakterisierte Veränderungen des Erwerbsstatus, aber die Minderheit, auf sie zutreffen, müssen besonders Federn lassen.

Veränderung des Umfangs der Arbeitszeit

Bei Stellenantritten ab Mitte 50 reduzieren Menschen recht häufig ihre Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit (26 Prozent versus im Durchschnitt 17 Prozent) (ähnlich für die USA Johnson/Kawachi/Lewis 2009: S. 19). Dabei könnte diese Arbeitsstundenreduktion auch im Sinne von Hypothese 9 auf gesundheitliche Probleme, die im Zuge des Älter-Werdens ja üblicher werden, zurückzuführen sein. Allerdings lässt sich nicht direkt nachweisen, dass Arbeitszeitreduktion durch eine negative Bewertung der eigenen Gesundheit bedingt ist, wie sie im NEPS gemessen werden.

Ein Switch auf Teilzeit macht – wie von Hypothese 4 zu einem Kompositionseffekt vorhergesagt – einen Verbleib in derselben Berufsgruppen bei Stellenwechsel generell unwahrscheinlicher (–7 Prozentpunkte) und einen abwärts gerichteten Berufswechsel wahrscheinlicher (+ 10 Prozentpunkte), ab Mitte 40 sogar noch mal etwas mehr ($\Delta -4$ bzw. + 3 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 11).

Noch stärker gilt dies für das höhere Risiko eines abwärts gerichteten Berufswechsels bei oder „trotz“ des Wechsels von Teil- auf Vollzeit (+6 Prozentpunkte als Haupteffekt und eine um $\Delta + 5$ Prozentpunkte höhere Chance im Alter ab 45). Vermutlich wird der Verlust an sozioökonomischem Berufsstatus hingenommen, weil dieser Beruf in Vollzeit ein höheres Nettoeinkommen als ein besserer in Teilzeit einbringt.

Eine Art Teilzeit-Falle deutet sich bei dem erhöhten Risiko (+7 Prozentpunkte) eines abwärts gerichteten Berufswechsels an, das mit einem Übergang von einem Teilzeit-in einen Teilzeitjob assoziiert ist.

Veränderung der Leistung von Überstunden

Die Veränderung der Qualität zwischen Ausgangs- und Zieljob kann man neben z. B. der Be-/Entfristung (s. o.) auch an zu leistenden Überstunden messen. Der Übergang von einem Job ohne Überstunden zu einem mit ist mit höheren Chancen auf aufwärtsgerichtete Berufswechsel assoziiert (+6 Prozentpunkte) und besonders negativ mit dem Verbleib im Beruf (–12 Prozentpunkte, vgl. hierzu Tabelle 16).

Beide Beziehungen sind ab Mitte 50 noch einmal stärker ($\Delta -8$ bzw. $\Delta + 7$ Prozentpunkte) – ein Aufstieg (mit Berufswechsel) ist oft nur für den Preis von Überstunden zu haben. Spiegelbildlich „erkaufen“ sich Erwerbstätige, die von einem Job mit Überstunden zu einem ohne übergehen (zum entsprechenden Wechselmotiv s. Pollmann-Schult 2006: S. 586), diesen Vorteil häufiger durch einen abwärts gerichteten Berufswechsel (+4 Prozentpunkte) und Ältere auch durch einen lateralen Berufswechsel.

Steigen Personen bei einem Berufswechsel auf, so wird auch dies mit einem höheren Risiko von Überstunden (76 Prozentpunkte) erkauf, und zwar auch hier insbesondere bei einem Stellenantritt ab Mitte 50 ($\Delta + 7$ Prozentpunkte). Im Sinne einer Polarisierung innerhalb der Gruppe

der älteren Jobwechsler*innen ab 55 haben sie eine gegenüber Jüngeren noch einmal höhere Wahrscheinlichkeit, dass ein Verbleib im eigenen Beruf mit der Abwesenheit von Überstunden in Ausgangs- und Zielberuf assoziiert ist.

Tabelle 14: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte von Zeit-/Saisonarbeit, Überstunden und Haushaltseinkommen sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“

		kein BW		BW abwärts				BW lateral				BW aufwärts			
		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz			
				(45–69) – (30–44)	(55–60) – (45–54)			(45–69) – (30–44)	(55–60) – (45–54)			(45–69) – (30–44)	(55–60) – (45–54)		
Zeit-/Saisonarbeit (Ref.: je keine Zeit-/Saisonarbeit)	Zeit-/Saisonarb. → keine Zeit-/Saisonarb.	0,032		–0,02	–0,04	–0,035	–0,01	–0,02	0,015	0,08	0,09	–0,012	–0,05	–0,03	
	Zeitarbeit	0,120	**	0,10	–0,21	–0,028	0,03	0,15	0,017	–0,17	–0,05	–0,109	***	0,04	0,10
	keine Zeit-/Saisonarb. → Zeit-/Saisonarb.	–0,131	***	–0,07	–0,10	0,089	**	0,04	–0,05	0,051	+	–0,02	0,05	–0,009	0,05
Überstunden (Ref.: je keine Überstunden)	ja → nein	–0,057	*	0,00	–0,07	0,036	*	0,02	–0,02	0,008	0,03	0,05	0,013	–0,05	0,05
	jeweils Überstunden	–0,021		–0,04	–0,10	–0,012	–0,01	0,02	0,034	+	0,04	0,03	–0,001	–0,01	0,05
	nein → ja	–0,117	***	–0,02	–0,08	0,027	–0,02	0,03	0,030	0,05	–0,02	0,060	**	–0,01	0,07
HH-Einkommen (Ref.: höheres Quintil)	unterstes Quintil	–0,024		–0,01	0,02	0,040	**	0,01	0,01	0,005	0,00	0,00	–0,020	0,00	–0,02

*Anmerkungen: N = 5.289 Jobübergänge, N = 3.143 Personen; Gesamtmodell Pseudo R² = 0,147 Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69. BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + p < 0,10, * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Ref.: Referenzkategorie; zu allen weiteren Kontrollvariablen s. Tabelle 11.*

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

Veränderung der Ausübung von Zeit-/Saisonarbeit

Zeit- und Saisonarbeit – beides ist aus Erhebungsgründen nicht differenzierbar – stellen den Kern von Prekarisierung dar. Wenn beide Jobs Zeit-/Saisonarbeit sind, ist der Verbleib im Berufsfeld deutlich wahrscheinlicher (+12 Prozentpunkte) als Berufswechsel, insbesondere in der Altersspanne 45 bis 54, und vor allem aufwärts gerichteter Berufswechsel unwahrscheinlicher (– 11 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 14). Denn vermutlich werden solche Zeitarbeiter*innen meist in der gleichen beruflichen Funktion an Betriebe „verliehen“.

Während der Abgang aus Zeit-/Saisonarbeit keinen Einfluss auf die Art der vertikalen und horizontalen Mobilität hat, ist die Neu-Aufnahme von diesem prekären Beschäftigungsverhältnis mit abwärts- und lateral ausgerichteten Berufswechseln assoziiert (+9 bzw. +5 Prozentpunkte), zum Teil auch hier mit steigendem Alter in ausgeprägterer Weise.

7.2.2 Vorangegangene Erwerbsbiografie

Verbleib im Betrieb des Ausgangsjobs

Während das Hauptmodell mit den höchsten Fallzahlen nicht durchgehend zwischen inner- und außerbetrieblichen Berufswechsel unterschieden werden kann, ist dies mit jüngeren NEPS-Wellen möglich. Dabei machen die innerbetrieblichen Arbeitsstellenwechsel 13 Prozent aus. In so einem Fall sind lateral und vor allem aufwärtsgerichtete Berufswechsel – also die klassische innerbetriebliche Karriere z. B. von dem Facharbeiter*in zu Manager*in – wahrscheinlicher (+5 bzw. +7 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 15). Die Aufwärts-Variante ist hauptsächlich und die laterale nur für Jobübergänge in der Altersspanne von Mitte 40 bis Mitte 50 typisch, vermutlich da solche Erwerbstätige als schon erfahren genug, aber noch nicht zu alt für entsprechende Aufstiege bewertet werden.

Dauer von Arbeitslosigkeit und Sorgearbeit bei zeitlichen Lücken zwischen Ausgangs- und Zieljob

Mit Blick auf die Art der Nicht-Erwerbsarbeit, wenn zwischen Ende des Ausgangsjobs und Beginn des Zieljobs eine zeitliche Lücke besteht, gibt es entgegen Hypothese 2 zu Arbeitslosigkeit und zu Hypothese 3 zu Sorgearbeit keine der erwarteten Interaktionseffekte. Vielmehr geht unter Jobübergängen bis Mitte 40 eine längere Arbeitslosigkeit seltener als in höherem Alter mit einem Stellenantritt in der bisherigen Berufsgruppe einher und zugleich ein abwärts gerichteter Berufswechsel noch häufiger. Dieses Ergebnis findet sich Tabelle 11, in der auch die multivariat kontrollierten Effekte der meisten anderen Prädiktor- und Kontrollvariablen ausgewiesen sind.

Tabelle 15: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte von Verbleib im Betrieb sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“

	kein BW		BW abwärts				BW lateral				BW aufwärts					
	AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz	
			(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)			(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)			(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)			(45–69)–(30–44)	(55–60)–(45–54)
Verbleib im Betrieb (Ref.: nein)	ja	0,008 *	0,01	0,00	–0,045 ***	0,00	0,03	0,053 **	0,03	–0,04	0,066 ***	0,07	–0,04			

Anmerkungen: $N = 6.405$ Jobübergänge, $N = 4.287$ Personen; Gesamtmodell Pseudo $R^2 = 0,167$; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69. BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + $p < 0,10$, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Ref.: Referenzkategorie; zu allen weiteren Kontrollvariablen s. Tabelle 11.

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

Allerdings sind Ältere, insbesondere ab Mitte 50, überdurchschnittlich lange arbeitslos (s. Tabelle 9). Entsprechend kommt hier im Einklang mit Hypothese 2 ein – allerdings recht kleiner – Kompositionseffekt zum Tragen. Ein Jahr Arbeitslosigkeit erhöht wiederum das Risiko, einen Berufswechsel zu vollziehen um geschätzte drei Prozentpunkte

Ähnliches gilt für den ebenfalls kleinen Effekt (+1 Prozentpunkte) der Länge der zwischen zwei Jobs geschalteten Sorgearbeit auf ein erhöhtes Risiko eines abwärts gerichteten Berufswechsels. Diese Wirkung ist bei Übergängen zwischen Mitte 40 und Mitte 50 abgeschwächt. In einem nicht abgebildeten Modell deutet sich hier ein exponentieller Effekt, d. h. Personen mit besonders langen Erwerbspausen aufgrund von Sorgearbeit haben ein noch mal erhöhtes Abstiegsrisiko.

Ältere weisen bei Stellenantritt zwar seltener überhaupt eine zwischen-geschaltete Phase von Sorgearbeit vor, diese dauert aber länger, sodass ein gewisser Kompositionseffekt, wie in H3 erwartet, vorliegt. Möglicherweise ist dies auch ein Geburtskohorten-Effekt, weil Mütter aus älteren Geburtsjahrgängen noch länger ihre Erwerbsarbeit pausiert haben (Ebert/Trischler 2012: S. 7).

Partizipation in (Weiter-)Bildung zwischen Ausgangs- und Zieljob

Die Dauer einer Partizipation in formaler Bildung (Studium, Ausbildung, lizenzierte Weiterbildung) – in Monaten gemessen – zwischen Ausgangs- und Zieljob beeinflusst je nach Alter die berufliche Mobilität zugunsten von Aufwärtsmobilität unterschiedlich stark. So erhöht eine Bildungsteilhabe von Mitte 40 bis Mitte 50 die Aufwärtsmobilität nicht signifikant, aber in jüngerem und höherem Alter. Während kürzere *Weiterbildung* – in Stunden gemessen – in der Tätigkeit vor Stellenantritt eher mit beruflicher Kontinuität assoziiert ist (+6 Prozentpunkte), geht solche mit über 18 Stunden mit aufwärts gerichteten Berufswechseln (+5 Prozentpunkte) einher. Allerdings erweist sich dieser Zusammenhang nur für jüngere Erwerbstätige (bis Mitte 40) als schwach signifikant. Dies steht im Gegensatz zum in H8 erwarteten Interaktionseffekt.

Beginn eines Rentenbezugs zwischen Ausgangs- und Zieljob

Nur bei einem Stellenantritt ab 55 macht es mit Blick auf Erwerbsminderungsrente und Vorruhestand Sinn, überhaupt den Einfluss einer zwischen Ausgangs- und Zieljob beginnenden Phase des Rentenbezugs zu untersuchen (s. Tabelle 16). Entsprechend der Hypothese 4 ist hiermit eher ein Berufswechsel mit Abwärtsmobilität verbunden (+8 Prozentpunkte), wie er bezogen auf Minijobs erwartbar ist. Dieser Effekt besteht zusätzlich zu dem im nächsten Abschnitt thematisierten Effekt der Stundenreduzierung. Vor allem verbleiben diese verrenteten Individuen eher nicht in ihrem bisherigen Beruf (–13 Prozentpunkte).

Tabelle 16: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekt eines dem Zieljob vorangegangenen Renteneintritts der multivariaten multinomialen logistischen Regression sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“

		kein BW		BW abwärts		BW lateral		BW aufwärts	
		AME	p	AME	p	AME	p	AME	p
Renteneintritt zwischen Ausgangs- und Zieljob (Ref.: nein)	ja	-0,134	***	0,079	**	0,034		0,021	

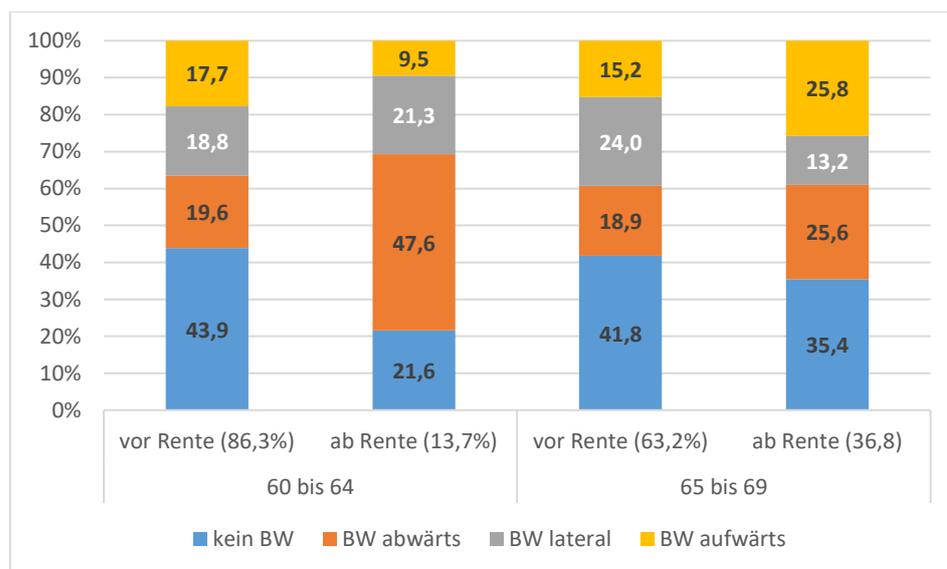
*Anmerkungen: N = 2.713 Jobübergänge N = 1.732 Personen; Gesamtmodell Pseudo R² = 0,156; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 55 bis 69; BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + p < 0,10, * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Ref.: Referenzkategorie; zu allen weiteren Kontrollvariablen s. Tabelle 11.*

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

Dabei zeigen bivariate Auswertungen (s. Abbildung 14 unten), dass dieses erhöhte Risiko einer Abwärtsmobilität nach bzw. parallel zu einem Rentenbezug vor allem von der Altersgruppe der Frührentner*innen im Alter von 60 bis 64 und weniger stark durch noch Ältere im Regelrenteneintrittsalter. Unter diesen 65- bis 69-Jährigen zeichnet sich bei einer Minderheit auch eine höhere Wahrscheinlichkeit einer Aufwärtsmobilität als die noch nicht Verrenteten.

Die Zeichen stehen also bei Erwerbstätigen trotz oder wegen eines Rentenbezugs auf berufliche Veränderung. Mit dem Wegfall der rentenrechtlichen Zuverdienstgrenze und damit der Möglichkeit, im bisherigen Beruf mehr Geld hinzuzuverdienen, mag sich dies verändern.

Abbildung 14: Zusammenhang der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel mit Alter und Rentenbezug (60 bis 69 Jahre)



Anmerkungen: 60–64: N = 907; 65–69: N = 429 Jobübergänge; gewichtet; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 60 bis 69.

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

Horizontale und vertikale berufliche Mobilität im vorangegangenen Arbeitsleben

Richtet man nun den analytischen Blick nicht nur auf die Zeit zwischen Ausgangs- und Zielberuf, sondern darüber hinaus auf die gesamte bishe-

rige Erwerbsbiografie (nach der Ausbildung und bis zum jeweiligen Ausgangsjob), so gibt es deutliche Zusammenhänge einer vorangegangenen horizontalen und vertikalen Mobilität mit der jeweils „aktuellen“ im Zuge des untersuchten Arbeitsstellenwechsels. Ein selbstverstärkender Effekt zeigt sich beim Einfluss vorheriger Berufswechsel. Diese werden als Anteil von Berufswechseln an allen vorangegangenen Jobwechsel definiert. So bedeutet hier etwa ein Wert von 50 Prozent, dass einer von zwei oder drei von sechs Übergängen mit einem Berufswechsel einhergingen, oder bei 100 Prozent alle Berufswechsel.

Je stärker die bisherigen Jobübergänge eines Individuums von Berufswechseln geprägt sind, desto eher erfolgt ein weiterer, und zwar besonders ein lateraler (+1,4 Prozentpunkte für jede 10 Prozentpunkte, die sich der Berufswechsel-Anteil erhöht), gefolgt von abwärts und aufwärts gerichteten (+1,1 bzw. 0,3 Prozentpunkte: vgl. Tabelle 11).

Bei wenigen bisherigen Jobwechseln lässt schon ein weiterer mit horizontaler Mobilität den Anteilswert relativ stark ansteigen: Bei 50 Prozent statt 0 Prozent erhöht sich die Wahrscheinlichkeit eines lateralen Berufswechsels beispielsweise um +7 Prozentpunkte. Das Risiko eines Berufswechsels wird also durch die vorangehende horizontale Mobilität beeinflusst – und zwar unabhängig vom Alter bei Stellenantritt. Damit ist Hypothese 5 falsifiziert, die eine extra negative Auswirkung im höheren Alter vermutete. Dabei liegt mit $-0,10$ eine mäßige negative Korrelation zwischen Anzahl der erlebten Berufswechsel und Status des Zieljobs vor.

Im Gegensatz zu dem selbstverstärkenden Muster bei Berufswechseln im Erwerbsverlauf zeichnet sich beim Ausmaß, in dem die vorangegangene Erwerbsbiografie von vertikaler beruflicher Ab- oder Aufwärtsmobilität geprägt ist, eine Form der Gegenläufigkeit ab. Erlebte eine Person zuvor Aufwärtsmobilität, steigt die Gefahr der Berufswechsel mit Abwärtsmobilität (+0,7 Prozentpunkte).

In noch stärkerem Maße erhöht sich die Chance auf Aufstieg, wenn zuvor Abwärtsmobilität dominierte (+1,5 Prozentpunkte). Zudem ermöglicht vorangegangene Aufwärtsmobilität eher einen Arbeitsstellenwechsel im selben Beruf, also eine Stabilisierung der Karriere (+0,4 Prozentpunkte), und gefährdet zumindest nicht einen weiteren Aufstieg durch Job- und Berufswechsel (nicht signifikanter Effekt).

Nur ab 45 Jahren „schützt“ ein höherer Anteil an vorangegangener Abwärtsmobilität vor einem weiteren Verlust an beruflichem Status – ebenfalls eine Widerlegung von Hypothese 5. Möglicherweise handelt es sich hier um keinen reinen Alterseffekt. Vielmehr könnte dieses Ergebnis auch darin begründet sein, dass die jüngeren Geburtskohorten hauptsächlich ihr bisheriges Erwerbsleben in dem schwierigeren Arbeitsmarkt (z. B. die Hartz-IV-Gesetzgebung seit Mitte der 2000er) durchlebt haben, während

ältere Kohorten davon profitieren, dass die erste Hälfte ihres Erwerbslebens noch vor dieser arbeitsmarktpolitischen Wende lag.

7.2.3 Charakteristika von Betrieben

Betriebsgröße

Während Zeitarbeit und Überstunden innerhalb eines (Leih-)Betriebes nur Teilbelegschaften treffen können, stehen Unterscheidungen nach Betriebsgröße und öffentlicher versus privaten Sektor für bessere oder schlechtere Arbeitsbedingungen in Betrieben insgesamt. Dabei ähneln traditionelle größere Betriebe eher dem öffentlichen Dienst, auch wenn es selbstverständlich Ausnahme und jüngere historische Veränderungen gibt.

Bei einem Übergang zwischen Betrieben mit ähnlichen Mitarbeiterzahlen wurde nicht nach deren Ausprägung differenziert, da dies keinen Einfluss hatte, sondern nur die Veränderung zwischen Größenklassen. Weist die Firma des Zieljobs eine geringere Größe als die des Ausgangsjobs auf, bietet – vor allem ein Stellenantritt ab Mitte 40 – eine überdurchschnittlich ausgeprägt Opportunität eines aufwärts gerichteten Berufswechsels (+3 Prozentpunkte plus Δ +4 Prozentpunkte).

Öffentlicher und privater Sektor

Im öffentlichen Dienst zu bleiben oder zu wechseln ist mit einem wahrscheinlicheren Verbleib im bisherigen Beruf oder mit einem aufwärts gerichteten Berufswechsel verbunden (jeweils + 5 Prozentpunkte). Allerdings sind einige Effekte bei Berufswechseln diese in höherem Alter geringer oder nicht signifikant.

7.2.4 Makroökonomische Rahmenbedingungen

Branchenwachstum

Unter statistischer Konstanthaltung der Berufssegmente (s. Kapitel 7.2.2) der Zielberufe (und aller weiteren Kontrollvariablen) hat entgegen Hypothese 10 das historische Wachstum der jeweiligen Branche, in die der Zieljob zugeordnet ist, keinen Einfluss mehr auf horizontale oder vertikale Mobilität. Bivariat geht ein gesteigertes Branchenwachstum mit einer besseren Möglichkeit, im bisherigen Beruf zu verbleiben, einher, wenn Erwerbstätige die Stelle wechseln.

Möglicherweise ist für größere Effekte auch die beobachtete Zeitspanne ab 2005 nicht lang genug. In dieser gingen auch nicht mehr oder

noch nicht gravierende Schrumpfung größerer Industriezweige von staten, wie für die 90er Jahren in Ostdeutschland charakteristisch.

Tarifbindung

Den stärksten makro-ökonomischen Effekt hat der Anteil der Betriebe mit Tarifverträgen in dem Branchenabschnitt des Zieljobs. Mit einem hohen Grad an Tarifbindung erhöht sich die Chance auf aufwärtsgerichtete Berufswechsel sowie auf Jobwechsel innerhalb des eigenen Berufs und verhindert den Abwärts-Mobilitätstyp nahezu.

Dies entspricht dem Ziel von Gewerkschaften ausbildungsniveaubezogene Ausbeutung zu verhindern, aber auch der Kostenkalkulation von Arbeitgeber*innen, bei arbeitsrechtlich teuren Entlassungskosten einen möglichst guten (fachberuflichen) *Skill-Match* bei der Stellenbesetzung zu realisieren vgl. Gangl (2004: S. 182f., im deutsch-amerikanischen Vergleich). Allerdings ist der positive Effekt der Tarifbindung auf berufliche Kontinuität und der negative auf laterale Wechsel bei Übergängen ab Mitte 45 nicht mehr signifikant.

Branchenspezifische Gehaltsunterschiede und deren Dynamik

Daneben zieht ein Branchenabschnitt mit überdurchschnittlichen Gehältern Erwerbstätige an, wenn sie Berufswechsel mit Aufwärtsmobilität verbinden können, während die positive Lohndynamik in einer Branche eher den Verbleib von Jobwechsler*innen in ihrem vorherigen Beruf etwas fördert (vgl. Tabelle 11).

Zeitliche und regionale Varianz der Arbeitslosenrate

Wie Tabelle 17 für die nach Jahr und Bundesland differenzierten Arbeitslosenquote illustriert, kommen in einer leichten Tendenz abwärts und lateral ausgerichtete Berufswechsel bei höheren Arbeitslosenraten seltener bzw. in Boomzeiten häufiger vor. Vermutlich unterliegen Fachfremde bei hoher Arbeitslosigkeit in Bewerbungsverfahren jenen anderen Konkurrent*innen, die in dem gesuchten Beruf bereits Erfahrung haben. Dagegen fehlen in Wachstumsphasen solche konkurrierenden Bewerber*innen eher. Beim reinen Zeittrend (Jahr des Stellenantritts als Prädiktor) nehmen zwischen 2005 und 2021 die Jobwechsel ohne Berufswechsel etwas ab, die lateral ausgerichteten Berufswechsel dagegen zu.

Tabelle 17: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte der Arbeitslosenrate im Jahr des Stellenantritts sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“

	kein BW		BW abwärts		BW lateral		BW aufwärts								
	AME	p	AME-	AME p	AME	p	AME-	AME p	AME-	AME-					
			Differenz		Differenz		Differenz		Differenz						
			(45– (55–	(45– (55–	(45– (55–	(45– (55–	(45– (55–	(45– (55–	(45– (55–	(45– (55–					
			69) – 60) -	69) – 60) -	69) – 60) -	69) – 60) -	69) – 60) -	69) – 60) -	69) – 60) -	69) – 60) -					
			(30– (45–	(30– (45–	(30– (45–	(30– (45–	(30– (45–	(30– (45–	(30– (45–	(30– (45–					
			44) 54)	44) 54)	44) 54)	44) 54)	44) 54)	44) 54)	44) 54)	44) 54)					
Arbeitslosenrate	0,008 *		0,00	0,00	0,000		0,00	0,00	–0,005	+	0,00	0,00	–0,002	0,00	0,00

Anmerkungen: $N = 13.196$ Jobübergänge $N = 5.043$ Personen; Gesamtmodell Pseudo $R^2 = 0,147$; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69. BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + $p < 0,10$, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Ref.: Referenzkategorie; zu allen weiteren Kontrollvariablen s. Tabelle 11.

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

7.2.5 Klassische sozio-demografischen Achsen sozialer Ungleichheit

Ausbildungsniveau

Altersunabhängig haben Personen ohne *Ausbildung* oder mit akademischem Abschluss eine etwas erhöhte Chance auf horizontale berufliche Kontinuität als Erwerbstätige mit nicht-akademischer Ausbildung (je +3 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 11). Diese leicht U-förmige Verteilung wurde bereits für ältere Amerikaner*innen bei Johnson/Kawachi/Lewis (2009: S. 36; s. auch Damelang/Schulz/Basha 2015) festgestellt. Auch haben Erwerbstätige mit Hochschulabschluss einen relativen Schutz vor abwärts gerichteten Berufswechsel (–6 Prozentpunkte), und zwar unabhängig von ihrem Alter. Daher wird Hypothese 7b, die eine Interaktion mit Alter vermutete, verworfen.

Mit Blick auf das Ergebnis, dass Personen mit beruflichem Abschluss eine geringere Chance auf Arbeitsstellenwechsel in derselben Berufsgruppe haben, und ein erhöhtes Risiko abwärts gerichteter Berufswechsel, sei an die Ergebnisse der MZ-Analysen erinnert. Tabelle 6 zeigte dort, dass beruflich Gebildete eine erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, die Arbeitsstelle von einem Jahr auf das andere gar nicht zu wechseln. Aber wenn sie von dieser für sie typischen beruflichen Kontinuität abweichen, sind sie einem erhöhten Berufswechselrisiko mit Statusverlust ausgesetzt – eine Kehrseite der starken Berufsfachlichkeit des deutschen Ausbildungssystems.

Unter jüngeren Kohorten befinden sich mehr Menschen mit Hochschulabschluss (25 Prozent statt 13 bzw. 12 Prozent unter den 45- bis 54- bzw. 55 bis 69-Jährigen). Sie profitieren entsprechend häufiger eher als Jüngere im Einklang mit 7a (Kompositionseffekt)– aber nicht stärker – vom Schutz vor Abwärtsmobilität.

Hinsichtlich aufwärts gerichteter Berufswechsel gibt es gegenüber beruflich Ausgebildeten nicht nur einen kleinen Nachteil von Ausbildungslosen (–2 Prozentpunkte) und einen Vorteil von Akademiker*innen (+4,4 Prozentpunkte). Letztere profitieren bei einem Stellenantritt ab 55 (bzw. entsprechende ältere Kohorten) in besonderem Maße (Δ +4 Prozentpunkte). Entgegen der Vermutung von Hypothese 7c profitieren die älteren Nicht-Akademiker*innen davon, dass sie in ihren Kohorten anteilig besonders viele sind (Entstigmatisierung), sondern die verhältnismäßig wenigen Akademiker*innen in diesen Jahrgängen streichen extra Vorteile ein.

Geschlecht, Ost-West, Migration

Unter statistischer Konstanthaltung einer Vielzahl von Faktoren, die schon geschlechtertypische Ungleichverteilungen beinhalten (Berufe, Sorgear-

beit) haben Männer dennoch einen zusätzlichen Vorteil, einen aufwärts gerichteten Berufswechsel zu vollziehen (+4 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 11), und dieser Vorteil fällt in der ältesten Gruppe sicher verbunden mit einem Geburtskohorten-Effekt – noch einmal stärker aus (Δ +6 Prozentpunkte). Signifikante Unterschiede zwischen neuen und alten Bundesländern bleiben klein. Der Nachteil Zugewanderter zeigt sich in den verringerten Chancen auf Aufwärtsmobilität (–4 Prozentpunkte).

7.2.6 Haushaltskontext – Einkommensarmut

In Hinblick auf den Haushaltskontext hat sich nur ein besonders niedriges Haushaltseinkommen als einflussreich erwiesen. Dies trifft aber weder auf Unterscheidungen zwischen reicheren Haushalten noch auf die Anzahl der Personen bzw. Kinder im Haushalten zu, auch nicht auf eine längsschnittliche Berücksichtigung deren Zu- oder Abnahme durch Geburt und Auszug). Tabelle 14 zufolge sind Erwerbstätige aus Haushalten mit dem geringsten Einkommen (unterstes Einkommensquintil) einem etwas höherem Risiko ausgesetzt, einen abwärts gerichteten Berufswechsel zu vollziehen (+4 Prozentpunkte). Vermutlich sehen sie sich aus der ökonomischen Notlage ihrer Familie bzw. ihrer selbst dazu gezwungen.

7.2.7 Zufriedenheit mit Arbeit, Gesundheit, Familienleben

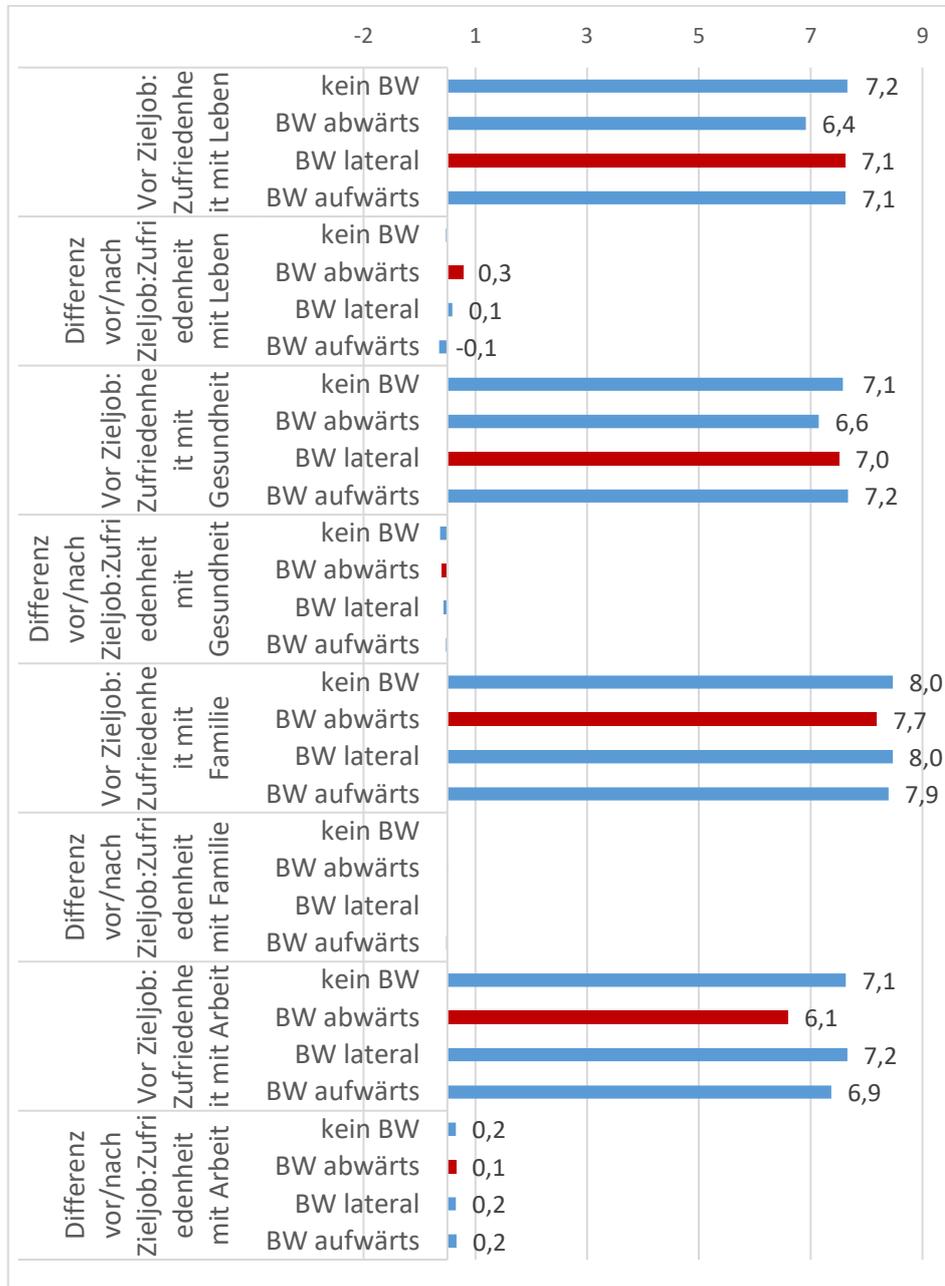
Subjektive Faktoren erzielen in der standardisiert gemessenen Variante, wie sie in der NEPS-Vorgängerwelle des Zieljobs erhoben sind, nur schwach signifikante Effekte. Im Durchschnitt steigt bei allen Varianten beruflicher Mobilität die Zufriedenheit mit der Arbeit zwischen Ausgangs- und Zieljob geringfügig. Entsprechend bleiben die relativen Unterschiede in den Zufriedenheitsniveaus im Groben erhalten (s. Abbildung 15).

Allerdings führt nur ab Mitte 40 eine geringe Zufriedenheit im Ausgangsjob eher zu einer solchen nachteiligen Mobilität. Das heißt, diejenigen Älteren, die eher unzufrieden mit ihrem bisherigen Job sind, haben seltener die Ressourcen, einen abwärts gerichteten Berufswechsel zu verhindern. Nur bei Jobübergängen bis Mitte 40 wiederum vergrößert eine höhere Zufriedenheit mit dem Ausgangsjob die Chancen auf einen Verbleib in der bisherigen Berufsgruppe (s. Tabelle 18).

Paradoxerweise steigt gerade bei den Abwärts-Mobilen die Zufriedenheit etwas mehr. – Offensichtlich machen andere Merkmal als der sozioökonomische Status des Zielberufs den diesbezüglichen Verlust mehr als

wett. Interessanterweise verbessert sich auch fast ausschließlich bei den abwärts Mobilen die Zufriedenheit mit dem Leben allgemein und geringfügig auch mit der Familie, sodass sie zum höheren Niveau den anderen Jobwechsler*innen ein wenig, wenn auch nicht vollständig aufholen.

Abbildung 15: Zufriedenheit mit Leben, Familie, Gesundheit, Arbeit vor Jobwechsel und Veränderung gegenüber Zieljob



Anmerkungen: N = 1.361 bis 1.084 Personen, gewichtet; Angaben in Prozent; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69; Zufriedenheit: je höher der numerische Werte, auf einer Skala von 0 bis 10
 Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

Zusammen mit den Ergebnissen oben zu Übergang in Teilzeit, in einen Job ohne Überstunden, in einen mit unbefristetem Vertrag oder ein Wechsel in Selbstständigkeit scheint zumindest für eine substanzielle Gruppe unter den abwärts mobilen Berufswechsler*innen der Verlust an sozio-ökonomischen Status ihres Zielberufs durch eine, um es allgemeiner zu formulieren, Verbesserung der Lebensqualität wettgemacht zu werden. Gerade bei diesen Zusammenhängen liegen aber keine altersspezifischen Besonderheiten vor, sondern sie sind allgemeiner gültig

Entsprechend der bei Älteren zunehmenden Betroffenheit von (chronischer) Erkrankung und Behinderung schätzen diese ihre Gesundheit als etwas schlechter als Jüngere ein. Wie in Hypothese 9 erwartet, führt eine ungünstigere Bewertung zum Zeitpunkt des Ausgangsjobs etwas seltener zu Jobübergängen im gleichen Beruf, sondern eher zu abwärts oder lateral gerichteten Berufswechseln (Kompositionseffekt), wie Tabelle 19 zeigt. Dabei ist dieser Einfluss auf berufliche Mobilität allerdings statistisch nur schwach signifikant bzw. in den separaten Modellen nicht mehr signifikant. Dies wird auch an den verringerten Fallzahlen liegen.

Separate bivariate Analysen deuten an, dass bei Jobübergängen ab 55 hauptsächlich aufwärts gerichtete Berufswechsel mit einer besseren Einschätzung der eigenen Gesundheit zur Zeit des Ausgangsjobs einhergehen. Vermutlich sind die Betroffenen überzeugt, dass sie sich die mit solchen beruflichen Veränderungen einhergehenden Herausforderungen eher gesundheitlich zumuten können als kränkere Gleichaltrige bei einer ähnlichen Entscheidung.

Tabelle 18: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte der Zufriedenheit mit Arbeit im Ausgangsjob sowie Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“

	kein BW		BW abwärts				BW lateral				BW aufwärts					
	AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz	
			(45–69) – (30–44)	(55–60) – (45–54)			(45–69) – (30–44)	(55–60) – (45–54)			(45–69) – (30–44)	(55–60) – (45–54)			(45–69) – (30–44)	(55–60) – (45–54)
Zufriedenheit mit Arbeit	0,006		–0,02	0,00	–0,007	+	0,00	0,00	–0,001		0,00	0,00	0,002		0,02	0,00

Anmerkungen: $N = 1.969$ Jobübergänge $N = 1.330$ Personen; Gesamtmodell Pseudo $R^2 = 0,156$; Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69. BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + $p < 0,10$, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Zufriedenheit: je höher der numerische Werte, desto zufriedener, auf einer Skala von 0 bis 10; zu allen weiteren Kontrollvariablen s. Tabelle 11.

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

Table 19: Schätzung der horizontalen und vertikalen beruflichen Mobilität im Zuge von Jobwechsel: Haupteffekte der Zufriedenheit mit der Arbeit und der subjektiven Gesundheit sowie die Differenz der Effekte aus separaten Modellen für Übergänge im Alter „45 bis 69 versus 30 bis 44“ und „55 bis 69 versus 45 bis 54“

	kein BW		BW abwärts				BW lateral				BW aufwärts					
	AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz		AME	p	AME-Differenz	
			(45-69) - (30-44)	(55-60) - (45-54)			(45-69) - (30-44)	(55-60) - (45-54)			(45-69) - (30-44)	(55-60) - (45-54)			(45-69) - (30-44)	(55-60) - (45-54)
Zufriedenheit mit Gesundheit (zur Zeit des Ausgangsjob)	0,008	+	0,00	0,00	-0,008 *	0,00	0,00	-0,002	0,00	-0,01	0,002	0,00	0,00			

Anmerkungen: $N = 2,689$ Jobübergänge, $N = 1,740$ Personen, gewichtet; Gesamtmodell Pseudo $R^2 = 0,149$ Ziel-Episoden starten frühestens ab dem Jahr 2005, im Alter 30 bis 69; Selbsteinschätzung Gesundheit: je höher desto schlechter; BW: Berufswechsel; AME: average marginal effects (durchschnittliche Marginaleffekte); Signifikanzniveaus: + $p < 0,10$, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ohne Kennzeichnung: nicht signifikant; Ref.: Referenzkategorie; zu allen weiteren Kontrollvariablen s. Tabelle 11.

Quelle: NEPS, SC 6, <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:13.0.0>; eigene Berechnung

Falsifizierung und vorläufige Bestätigung der aufgestellten Hypothesen zu Effekten des Alters auf berufliche Mobilität**Hypothese 1a**

→ mehr lateral und aufwärts gerichtete Berufswechsel wegen im Zuge des Alterns schwindendem intrinsischem Interesse an Erstberuf oder Berufserfahrung als Aufstiegsvoraussetzung

← laterale Berufswechsel: falsifiziert, aber laterale Berufswechsel zwischen Mitte 40 und 50 überdurchschnittlich;

← Aufwärtsmobilität: falsifiziert, aber zutreffend bei Männern und Akademiker*innen ab Mitte 50

Hypothese 1b

→ mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen Altersdiskriminierung bei Neueinstellungen oder gesundheitsbedingter beruflicher Veränderung

← gestützt für (häufigere) Abwärtsmobilität und (seltener) Aufwärtsmobilität ab Mitte 60, ursprünglich (bivariat) höhere Abstiegsrisiko vermittelt u. a. durch schlechtere Gesundheit

Hypothese 2

→ mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen stärkerer Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit und deren stärkerem Effekt

← Kompositionseffekt gestützt, Interaktionseffekt falsifiziert

Hypothese 3

→ mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen stärkerem Effekt längerer Sorgearbeit in Kombination mit Altersdiskriminierung

← Kompositionseffekt gestützt, Interaktionseffekt falsifiziert

Hypothese 4

→ mehr abwärts gerichtete Berufswechsel wegen institutioneller Restriktionen bei gesetzlichem Rentenbezug, d. h. Beschränkung auf geringfügige Beschäftigung

← gestützt, vor allem im Alter 60 bis 64

Hypothese 5

→ mehr Berufswechsel wegen stärkerem Effekt vorangegangener Berufswechsel und aufwärts und abwärts gerichteter Mobilität wegen polarisierendem Effekt über die Zeit

← Interaktionseffekt falsifiziert

Hypothese 6

→ mehr lateral und aufwärts gerichtete Berufswechsel im Falle eines Übergangs in die Selbstständigkeit wegen länger akkumulierter Lebens- und Arbeitserfahrung

← dieser Interaktionseffekt falsifiziert, aber negative Interaktion bei erhöhter beruflicher Abwärtsmobilität von Älteren

Hypothese 7a

→ weniger lateral und aufwärts gerichtete Berufswechsel wegen geringerem Anteil mit (Fach-)Hochschulabschluss unter Älteren

← Kompositionseffekt gestützt

Hypothese 7b → mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen stärkerem Effekt von Ausbildungslosigkeit in Kombination mit Altersdiskriminierung

← Interaktionseffekt falsifiziert

Hypothese 7c

→ mehr aufwärts gerichtete Berufswechsel wegen schwächerem Effekt von fehlendem akademischem Abschluss, da unter Älteren/älteren Geburtskohorten weiterverbreitet und damit weniger stigmatisiert

← gegenteiliger Interaktionseffekt: Extra-Vorteile Älterer mit Hochschulabschluss

Hypothese 8

→ mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen unterdurchschnittlicher Teilnahme Älterer an beruflicher Weiterbildung und stärkerer negativer Effekt ausbleibender Weiterbildung

← formale Bildungsbeteiligung positiv bis Mitte 40 und ab 50; Kompositionseffekt nur teilweise bestätigt; Interaktionseffekt uneinheitlich vor Abwärtsmobilität schützender Effekt beruflicher Weiterbildung vor allem unter Älteren

Hypothese 9

→ mehr abwärts gerichtete Berufswechsel, da Ältere öfter unter Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die nur noch einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung nachgehen können

← Kompositionseffekt gestützt

Hypothese 10

→ mehr abwärts und lateral gerichtete Berufswechsel wegen häufigerer Zugehörigkeit zu älteren Geburtsjahrgängen, die eher in „aussterbenden“ oder schrumpfenden Berufsgruppen gearbeitet haben und diese verlassen mussten (Kompositionseffekt)

← Kompositionseffekt falsifiziert

8. Resümee

In welchem Ausmaß spielt das Alter eine Rolle dafür, ob Erwerbstätige ihren Beruf wechseln? Und hängt es vom Alter ab, ob eine Änderung der beruflichen Tätigkeit aufwärts, lateral oder abwärts – bezogen auf die Hierarchie zwischen Berufen – vollzogen wird? Wirken Faktoren, die generell die Wahrscheinlichkeit vertikaler und horizontaler beruflicher Mobilität beeinflussen, in verschiedenen Altersstufen unterschiedlich? Welche Interaktionen mit einem höheren Alter gilt es also zu beachten?

Diese Forschungsfragen hat der vorliegende Bericht so gründlich wie möglich beantwortet. Dafür wurden quantitative Längsschnittanalysen auf Basis zweier für Deutschland repräsentativer Datensätze durchgeführt: der des Nationalen Bildungspanels, d. h. der Erwachsenenbefragung des NEPS, und mehrerer Mikrozensus-Wellen.

Der Schwerpunkt lag auf Berufserfahrungen in der mittleren und späten Erwerbsphase, im Alter zwischen Mitte 40 und Ende 60. Übergänge in jüngeren Jahren (30 bis Mitte 40) wurden miteinbezogen, um nicht allgemein gültige Wirkungsweisen fälschlicherweise als typisch für die zweite Lebenshälfte zu deklarieren und um mögliche Interaktionseffekte mit Alter untersuchen zu können. Die bis Ende der 20er stattfindende Berufsfindungsphase wurde dagegen wegen ihrer Besonderheiten (z. B. dem Übergang zwischen Erstausbildung und Arbeitsmarkt) nicht berücksichtigt.

Untersuchungszeitraum waren im NEPS die Jahre 2005 bis 2021, d. h. die untersuchten Erwerbstätigen begannen ihre Zielberufe in diesem Zeitraum. Die MZ-Analysen umfassten jeweils Ein-Jahres-Längsschnittdaten für die Erhebungsjahre 2016 bis 2019 und untersuchten den Verbleib von Frauen und Männern, die in mindestens einer der Befragungsjahre 2015 bis 2018 erwerbstätig waren, im jeweiligen Folgejahr im selben oder einem anderen Betrieb (mit oder ohne Berufswechsel) arbeiteten oder aber in unterschiedliche Arten der Nicht-Erwerbstätigkeit übergegangen waren.

Vorgelagerte soziale Selektionen der Untersuchungspopulation

Bevor die Hauptanalyse Jobwechsel mit unterschiedlichen Kombinationen horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität in den Blick nahm, wurden verschiedene Arten sozioökonomischer Selektionen untersucht, die einer Beschränkung auf Personen, die Arbeitsstellen wechseln, vorausgehen: Welche sozialen Gruppen stehen mit zunehmendem Alter eher noch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung? Welche weisen in ihrer Erwerbsbiografie überhaupt mehr als einen Job auf, sodass Jobübergänge tatsächlich untersucht werden können?

Dies ist wichtig zu wissen, um einzuschätzen, in welchem Ausmaß bei der vorliegenden Analyse zu Berufswechseln eher privilegierte oder eher benachteiligte Erwerbstätigengruppen in den oder aus dem Blick geraten.

Basierend auf den MZ-Analysen zeigte sich, dass ein Forschungsschwerpunkt auf Berufswechsel unter älteren Erwerbstätigen notwendigerweise in Kauf nimmt, dass im Alter zwischen Mitte 50 und Ende 60 Männer und Akademiker*innen etwas überrepräsentiert, also seltener schon aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Personen ohne Ausbildung stehen geringfügig häufiger als in den gesamten Geburtsjahrgängen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Im Gegensatz zu sehr kontinuierlich Erwerbstätigen mit nur einem Job im Untersuchungszeitraum zeigte sich im NEPS bei jenen mit mindestens zwei Erwerbsphasen einerseits eine eher negative Selektion bei der Qualität der ausgeübten Jobs (z. B. häufiger Befristung und Teilzeit, seltener öffentlicher Dienst).

Andererseits war ein positiver Bias in Form eines häufigeren universitären Ausbildungsniveaus zu konstatieren. Da nicht unbedingt beide Arten von Selektion gleichzeitig auf individuelle mobile Erwerbstätige zutreffen müssen, deutete sich hier eine mögliche Polarisierung am unteren und oberen Ende der Hierarchie im Arbeitsmarkt an, d. h. innerhalb dieser Gruppe mit zwei oder mehr Jobs im untersuchten Zeitfenster.

Um die Frage nach den Alternativen zu einem Berufswechsel zu untersuchen, konnten im MZ dessen Wahrscheinlichkeit mit derjenigen, stattdessen im Betrieb zu verbleiben, den Betrieb, aber nicht den Beruf zu wechseln oder in unterschiedlichen Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit überzugehen, verglichen werden.

Demnach sind sich auf der einen Seite Betriebswechsler*innen unabhängig von ihrer horizontalen Mobilität in vielen Aspekten einander ähnlicher im Vergleich zu jenen Personen, die im selben Betrieb verbleiben. Letztere weisen eine im Schnitt beruflich vorteilhaftere Zusammensetzung auf. Auf der anderen Seite unterscheiden sich die beruflich Mobilen von den inzwischen nicht mehr erwerbstätigen Personen, insbesondere den arbeitslos gewordenen, die durch mehr soziale und berufliche Nachteile charakterisiert sind.

Die Hauptergebnisse zu Personen, die ihre Arbeitsstelle mit oder ohne eine Änderung der fachberuflichen Tätigkeiten wechseln, sind vor dem Hintergrund der Selektions-Analysen zu interpretieren: Das Risiko von Arbeitslosigkeit, eines krankheits- und natürlich ruhestandsbedingten Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt steigt insbesondere ab Mitte 50. Demnach ist also eine soziale Gruppe mit schwächerer Position auf dem Arbeitsmarkt mit steigendem Alter eher aus der Untersuchungspopulation temporär oder dauerhaft ausgeschieden.

Um deren Möglichkeit des Arbeiten-Könnens und somit ihre beruflichen Wahl-Möglichkeiten zu verbessern, sind u. a. langfristige Strategien der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz und jenseits dessen ebenso notwendig wie eine Ent-Prekarisierung von Erwerbstätigkeit im benachteiligten sekundären Arbeitsmarktsegment. Auch ein weiterer Ausbau von Erst- und Weiterbildung gerade für gering Qualifizierten ist erforderlich. Denn von solchen Maßnahmen würden selbstverständlich nicht nur die Menschen profitieren, die aufgrund ihres frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben nicht mehr auf Berufswechsel hin untersucht werden konnte, sondern vulnerable Beschäftigtengruppen generell.

Zugleich lassen sich in dieser Studie die bezogen auf Beschäftigungsmerkmale tendenziell privilegierteren immobilen Erwerbstätigen analysieren. Diejenigen Älteren, die sich auf Berufswechsel hin untersuchen lassen, üben etwa häufiger als nicht-analysierbare Erwerbstätigen gleichen Alters gering qualifizierte Tätigkeiten aus,

Was Stellenantritte in höherem Alter unterscheidet

Die multivariaten Schätzmodelle berücksichtigen, dass ältere Erwerbstätige bzw. deren in diesem Alter ausgeübten Ausgangs- und Zielberufe sozioökonomisch etwas anders zu charakterisieren sind als in jüngeren Jahren.

So münden Arbeitsstellenwechsel mit steigendem Alter häufiger in den Berufssektor „weitere wirtschaftliche Dienstleistungen“ mit seinen vielen prekären Jobs (Reinigung, Personenschutz etc.) ein bzw. in Berufe mit niedrigem sozioökonomischem Status – unter Hinnahme erheblicher Verluste beim Bruttoeinkommen. Letztere ist nur zum Teil auf den rentenbedingten Antritt geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen.

Daneben ist ab Mitte 50 die Reduzierung von Voll- auf Teilzeit ebenso typisch wie der Übergang in Jobs mit entfristeten Verträgen, in solche ohne Überstunden und in kleine Betriebe ebenso wie der Wechsel von Branchen mit geringer Tarifbindung in solche mit einer stärkeren. Die vorherigen Erwerbsverläufe sind in den untersuchten Altersgruppen von einem ähnlichen Ausmaß beruflicher Mobilität geprägt.

Haupteffekt des Alters

Statistisch kontrollierend, dass solche Faktoren horizontale und vertikale Mobilität beeinflussen, zeigen sich keine massiven Auswirkungen des Alters auf die horizontale und vertikale berufliche Mobilität. Im Gegensatz zur recht umfangreichen Forschung über älteren Arbeitnehmenden in den USA (O’Rand/Hamil-Luker 2011) sind hierzulande Ältere *keinem* deutlich höheren Risiko ausgesetzt, den Beruf in eine abwärts gerichtete Richtung zu wechseln. In den MZ- und NEPS-Analysen zeigt sich in den multivari-

aten Analysen auch speziell für die Altersspanne von 65 bis 69 Jahren kein signifikant erhöhtes Abstiegsrisiko.

Die in den bivariaten Auswertungen leicht erhöhten Anteile von Erwerbstätigen, die ab 65 einen abwärts gerichteten Berufswechsel vollziehen, und die etwas verringerten Chancen auf Aufwärtsmobilität sind vollständig auf nachteilige Faktoren unter Älteren, wie etwa den häufigeren Wechseln von Voll- auf Teilzeit (s. auch unten), zurückzuführen.

Im Sinne eines weiteren vermittelten Alters-Effekts zeigt sich auch, dass mit steigendem Alter nicht nur wie zu erwarten die eigene Gesundheit als schlechter eingeschätzt wird, sondern auch eine geringere Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit wiederum – wenn auch mit einem kleinen Effekt – eher zu abwärts gerichteten Berufswechseln führt.

Hier ist zu vermuten, dass Betroffene aufgrund eines schlechteren Gesundheitszustands zunächst den bisherigen „anspruchsvolleren“ Beruf nicht mehr ausüben können oder wollen. Bei der anschließenden Jobsuche könnten entweder diese Menschen körperlich oder psychisch weniger fordernde, statusniedrigere Berufe bevorzugen, oder aber der Arbeitsmarkt bietet ihnen eher nur Jobs mit geringerem beruflichen Status an, weil sie aufgrund wahrnehmbarer gesundheitlicher Einschränkungen als nicht fit genug für bessere Stellen erachtet und entsprechend benachteiligt werden. Bedauerlicherweise lassen es die hier verwendeten Daten nicht zu, zwischen Wollen, Dürfen und Können zu unterscheiden.

Im Gegensatz zu den geringfügig schlechteren Chancen Älterer auf Aufstieg durch Berufswechsel allgemein, sind entsprechende Aufstiege im Arbeitsmarkt innerhalb eines Betriebs (13 Prozent aller untersuchter Jobübergänge), z. B. von einer Referentenstelle ins Management, in der Altersspanne von Mitte 40 bis Mitte 50 am höchsten.

Laterale Berufswechsel (unabhängig von Betriebswechsel) sind eine Herausforderung, die eher Personen in ihrer Lebensmitte als Jüngere (30 bis 40) oder Ältere annehmen.

Wie ist die quantitative Größe des festgestellten Alterseffekt einzuschätzen? Die größte Effektstärke des Alters – um die 5 geschätzten Prozentpunkte – ist geringfügig größer als etwa die Auswirkungen von Geschlecht oder Migrationsstatus. Einzelne Effekte der Berufssektoren sowie der Grad der beruflichen Regulierung sind jedoch teils um das 4-Fache höher. Diese zuletzt genannten Faktoren machen ja aber auch die – teils institutionalisierten – Eigenlogik von Berufen aus.

Neben dem direkten Alterseffekte die hiesigen Analyse konnte zeigen, wie vertikale und horizontale berufliche Mobilität jenseits und im Zusammenspiel mit dem Alter durch zahlreiche weitere unterschiedliche Faktoren strukturiert ist – auf der Ebene von Berufen, Betrieben, Branchen und makroökonomischen Kontexten, von der vorangegangenen Erwerbsbio-

grafie bis zur Ausbildung und weiteren sozialen Faktoren wie dem Haushaltseinkommen.

Interaktion des Alters mit Berufseigenschaften

Bei Einmündung in den Produktionssektor und in IT-Berufe sind die Chancen eines aufwärts gerichteten Berufswechsels unter Älteren, insbesondere Erwerbstätigen ab Mitte 50, unterdurchschnittlich, etwa bezogen auf die Ziel-Berufsgruppen „Elektrotechnik“. Involviert ein Berufswechsel die Überwindung von großen berufsfachlichen Distanzen zwischen z. B. Berufssektoren, kommt es zu einer Polarisierung: Sowohl das Risiko einer Abwärtsmobilität als auch die Chance auf einen Aufstieg steigt, beides ab Mitte 50 allerdings weniger stark.

Mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen ist der Grad der beruflichen Schließung verbunden. Während allgemein Erwerbstätige in reglementierten Berufen diese seltener verlassen, ist diese Berufstreue ab der zweiten Hälfte des Erwerbslebens geringer ausgeprägt. Man denke an klassische Beispiele wie Erzieher*innen oder Pfleger*innen, die ihre physisch und emotional anstrengende Jobs nicht bis zur Rente ausüben können oder wollen.

Die Wahrscheinlichkeit auf- oder abzustiegen ist auch vom Ausgangspunkt in der vertikalen beruflichen Statushierarchie abhängig – irgendwann kann man nicht weiter fallen oder steigen. Dieser Ceiling-Effekt schwächt sich mit fortschreitendem Alter ab. Dann haben Ältere nicht ganz so hohe Chancen, aus einer niedrigen Position heraus aufzusteigen, und ein weniger ausgeprägtes Risiko, von einem prestigeträchtigeren Beruf die berufliche Leiter herunterklettern zu müssen.

Unabhängig vom Alter ist daran zu erinnern, dass Jobübergänge zu 40 Prozent innerhalb des Drittels von Berufen mit den niedrigsten sozioökonomischen Status stattfinden und je weitere 8 Prozent in dieses unterste Drittel oder aus ihm heraus wechseln.

Interaktion des Alters mit Merkmalen atypischer Beschäftigung und Überstunden

Multiple Zusammenhänge fanden sich zwischen beruflicher Mobilität und unterschiedlichen Aspekten atypischer Beschäftigung. So steigt das Risiko eines Abstiegs in einen statusniederen Beruf, wenn von Voll- auf Teilzeit und – in ausgeprägterem Maße ab Mitte 40 – von Teilzeit auf Vollzeit gewechselt wird. Dieser zuletzt genannte Übergangstyp mag vor allem aus finanziellen Gründen in Kauf genommen werden.

Mit extra hohen Risiken einer Abwärtsmobilität behaftet ist unter Älteren der Übergang von einem Angestelltenverhältnis in die Selbstständigkeit. Solch eine berufliche „Unabhängigkeit“ mag auch durch Altersdiskriminierung bei Einstellungen seitens der Betriebe begünstigt sein. Ebenso

das Abstiegsrisiko erhöhend – wenn auch weniger stark – wirkt der Wechsel von einem befristeten zu einem unbefristeten Job. Ein Wechsel in Zeit-/Saisonarbeit ist mit abwärts- und lateral ausgerichteten Berufswechseln assoziiert, ebenfalls mit teils noch höherem Risiko bei steigendem Alter.

Möglicherweise kompensieren die Vorteile eines festen Arbeitsvertrags bzw. der Selbstständigkeit und fehlender Überstunden finanziell nachteilige Aspekte, wie sie mit der Verringerung des beruflichen Status und der Reduzierung der Arbeitszeit im Zuge eines Übergangs zwischen zwei Arbeitsstellen einhergehen.

Auch zu erwähnen ist, dass der Anteil von Personen, die zwischen zwei unbefristeten Stellen wechseln, mit einem höheren Alter bei Stellenantritt deutlich anwächst. Das Gleiche gilt für Übergänge, bei denen jeweils keine Überstunden oder keine mehr geleistet werden müssen. Dies kann als relativer Vorteil Älterer interpretiert werden bzw. jener Teilgruppe unter ihnen, die es sich leisten können, nur unter solchen guten Bedingungen überhaupt die Stelle zu wechseln. Gerade Erwerbstätige ab Mitte 50 erkaufen sich jedoch die erhöhte Chance auf eine Aufwärtsmobilität eher durch mehr Überstunden.

Interaktion des Alters mit der vorangegangenen Erwerbsbiografie und Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit

Aus der Perspektive der Lebenslaufforschung konnte die Untersuchung neben dem Alter Aspekte der vorgelagerten Arbeitserfahrungen analysieren. Personen ab Mitte 50 sind zwischen Ausgangs- und Zieljob länger arbeitslos als Jüngere und stehen dem Arbeitsmarkt wegen Sorgearbeit länger nicht zur Verfügung. Bei beiden Arten der Nicht-Erwerbstätigkeit steigt bei einem Wiedereinstieg geringfügig, aber signifikant die Wahrscheinlichkeit eines nachteiligen Berufswechsels. Ein besonderer Interaktionseffekt bei Älteren findet sich hier aber nicht.

Erfolgt zwischen bisherigem Job und dem neuen der Antritt einer Erwerbsminderungs- oder (ggf. vorgezogenen) Altersrente, sind Berufswechsel, insbesondere abwärts gerichtete, typisch. Dies trifft vor allem auf Rentenantritte vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze von 65+ zu. Abzuwarten bleibt, ob die neue Möglichkeit ab Januar 2023, trotz Bezug einer gesetzlichen Altersrente unbegrenzt erwerbstätig zu sein, den bisherigen Trend hin zu Minijobs und abwärts gerichteten Berufswechseln nach Renteneintritt stoppt. Denn Ältere müssten dazu mehr arbeiten wollen und können sowie Unternehmen sie auch lassen.

Bezogen auf den gesamten, einem Jobwechsel vorangehenden Erwerbsverlauf steigern unabhängig vom Alter biografisch frühere Berufswechsel das Risiko eines weiteren. Wer einmal den Beruf gewechselt hat, läuft eher die Gefahr oder hat eher den Mut, dies noch einmal zu machen.

Dabei weisen Erwerbstätige mit statusniederen Berufen in einer leichten Tendenz mehr Wechsel auf.

Der Einfluss von bislang durchlebter Auf- und Abwärtsmobilität auf entsprechende Veränderung beim jeweils „aktuellen“ Stellenwechsel ist von Gegenläufigkeit geprägt. Dominiert in der Vergangenheit Abwärtsmobilität, wird eine Aufwärtsmobilität wahrscheinlicher und umgekehrt. Das – vielleicht aus dem Silicon Valley genährte – Bild, dass in erfolgreichen Karrieren mehrmals von einem Beruf auf einen prestigeträchtigeren gewechselt wird, mag in Einzelfällen so stimmen. Typisch sind solche Aufwärtsspiralen aber nicht.

Dabei „schützt“ nur bei Übergängen ab Mitte 40 eine vergangene Abwärtsmobilität vor einer weiteren. Hier könnte es weniger um einen Alters- als um einen Geburtskohorten-Effekt handeln. Die jüngeren Jahrgänge haben ihr bisheriges Erwerbsleben hauptsächlich in dem schwierigeren Arbeitsmarkt seit den Hartz-IV-Reformen und dem wachsenden Niedriglohnsektor seit Mitte der 2000er durchlebt. Bei älteren Kohorten liegt die erste Hälfte ihres Erwerbslebens noch vor dieser arbeitsmarktpolitischen Wende, in der Langzeitarbeitslose unter staatlichen Druck geraten sind, jeglichen Job anzunehmen.

Interaktion des Alters mit betrieblichen und makroökonomischen Faktoren

Aufwärts gerichtete Berufswechsel werden durch einen Übergang in kleinere Betriebe (als die der Ausgangsjobs) wahrscheinlicher, insbesondere ab Mitte 40. Zugleich erfolgt ein Aufstieg durch horizontale Mobilität gerade bei Älteren, wenn sie innerhalb eines Betriebs die berufliche Tätigkeit ändern – also die klassische binnen-betriebliche Karriere gemäß dem Senioritätsprinzip.

Mit einem hohen Grad an Tarifbindung im Branchenabschnitt des Zieljobs erhöht sich die Chance auf aufwärts gerichtete Berufswechsel und auf einen Jobwechsels innerhalb des bisherigen Berufs deutlich. Abwärts gerichtete Wechsel sind fast in existent, laterale auch sehr selten. Dies entspricht dem Ziel von Gewerkschaften, ausbildungsniveaubezogene Ausbeutung zu verhindern. Allerdings ist der positive Effekt der Tarifbindung auf berufliche Kontinuität und der negative auf laterale Wechsel bei Übergängen ab Mitte 45 nicht mehr signifikant.

Interaktion des Alters mit Ausbildungsniveau, längerer Bildungsbeteiligung und beruflicher Weiterbildung

Wie so oft in sozialwissenschaftlichen Studien finden sich auch hier Vorteile von akademisch Gebildeten: Diese sind nicht nur überdurchschnittlich vor beruflicher Abwärtsmobilität geschützt. Sie haben zugleich etwas größere Chancen auf aufwärts gerichtete Berufswechsel. Letzteres gilt in

noch stärkerem Maße ab dem Alter von Mitte 50. Hierbei wird es sich eher um Geburtskohorten- als um Altersunterschiede handeln. Denn innerhalb älterer Geburtsjahrgänge hat ein kleinerer Anteil einen (Fach-)Hochschulabschluss und diese kleinere Minderheit genießt noch mehr relative Vorteile gegenüber gleichaltrigen beruflich Ausgebildeten.

Der Befund, dass sich mit jedem Monat in formaler Bildung auch noch bei Stellenantritten ab 55 (und bis 45) die Chance auf aufwärts gerichtete Berufswechsel erhöht, ist eine gute Nachricht für im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation benötigte Umschulungen und Weiterbildungen. Denn hier kann auf ältere Fachkräfte nicht verzichtet werden.

Kürzere berufliche Fortbildungen wirken nicht sehr stark auf vertikale und horizontale Mobilität und bezogen auf das Alter uneinheitlich. Umfangreichere Weiterbildung schützt primär die Älteren vor Statusverlusten und fördert vor allem bei Jüngeren einen aufwärts gerichteten Berufswechsel.

Zukünftige Forschung sollte analysieren, welche Art von (Weiter-)Bildungsprogrammen für welchen Typus von Erwerbstätigen in welchen wirtschaftlichen Kontexten besonders aussichtsreich für lateral oder aufwärtsgerichtete freiwillig Berufswechsel sind.

Interaktion des Alters mit Geschlecht, Migrationsstatus und Armut

Während bivariat noch die Überrepräsentanz von Frauen unter den abwärts gerichteten Berufswechsel herausstach, blieb bei multivariater Kontrolle zahlreicher Prädiktoren „nur“ ihr relativer Nachteil gegenüber Männern bei aufwärts gerichteten Wechseln bestehen. Diese Ungleichheit war bei Übergängen ab dem Alter von 55 noch einmal ausgeprägter. Kinder und Haushaltskonstellation spielten jenseits der genderspezifischen Erwerbsverlaufs- und Berufsmerkmale keine Rolle. Vergleichbar mit Frauen sind auch Zugewanderten bei Berufswechsel mit Statusgewinn unterrepräsentiert.

Unabhängig von askriptiven Merkmalen wie Alter oder Ausbildung drängt ein besonders niedriges Haushaltseinkommen Individuen dazu, abwärts gerichtete Berufswechsel in Kauf zu nehmen.

Insgesamt sind die direkten Alterseffekte auf Berufswechsel und deren Form vertikaler Mobilität zwar eher klein. Aber die Interaktionen des Alters mit anderen Einflüssen sowie altersunabhängigen Faktoren werfen ein kritisches Licht auf die problematischen Seiten von Berufswechseln. Nicht nur findet die Mehrheit der Wechsel zwischen Berufen in der unteren Hälfte der beruflichen Statushierarchie, also eher im sekundären Arbeitsmarkt, statt. Darüber hinaus ist das Risiko eines beruflichen Abstiegs in Branchen mit niedriger Tarifbindung am höchsten. In solchen Bereichen der Wirtschaft Arbeitnehmende stärker zu organisieren, ist seit vielen Jahren ein wichtiges, aber herausforderndes Anliegen von Gewerkschaften.

Nicht nur, aber in verstärktem Maße müssen sich ältere Erwerbstätige positive Jobeigenschaften wie einen unbefristeten Vertrag, die Abwesenheit von Überstunden und – ggf. gesundheitsbedingte – Teilzeit mit einem abwärts gerichteten Berufswechsel „erkaufen“. Hier gilt es zum einen – soweit von den Einzelnen gewollt – die Möglichkeiten einer „gleichberechtigten“ Teilzeittätigkeit im bisherigen Berufen weiter auszubauen, um die Berufserfahrung weiter zu nutzen, das Gehalt nicht über die Maßen zu reduzieren und den Unternehmen den Verlust benötigter Fachkräfte zu ersparen.

Zum anderen ist mit Blick auf die schon in diesen Analysen gezeigten, wenn auch hinsichtlich ihrer Stärke noch ausbaubaren positiven Effekte beruflicher Weiterbildung auf aufwärts gerichtete Berufswechsel eine umfassendere Förderung von Weiterbildungen und Umschulungen offensichtlich notwendig. Hier bedarf es einer sozialpolitischen Begleitung von Berufswechseln mittels Finanzierung effizienter und qualitätsvoller Bildungsprogramme und deren rechtlicher Absicherung, um die gesamtwirtschaftliche Herausforderung von weiterer Digitalisierung und Dekarbonisierung und dem demografisch begrenzten Pool von – teils auch umzuschulenden – Fachkräften anzugehen (vgl. auch Knuth 2021: S. 6).

Literatur

- Aisenbrey, Silke / Evertsson, Marie / Grunow, Daniela (2009): Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. In: *Social Forces* 88 (2), S. 573–605.
- Allmendinger, Jutta / Kleinert, Corinna / Antoni, Manfred / Christoph, Bernhard / Drasch, Kathrin / Janik, Florian / Leuze, Kathrin / Matthes, Britta / Pollak, Reinhard / Ruland, Michael (2011): Adult education and lifelong learning. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, Sonderheft 14: S. 283–299.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2020): *Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. Bielefeld: Bertelsmann.
www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/bildung-in-deutschland-2022#4.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2013): *Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)*. Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Systematik-Verzeichnisse/Generische-Publikationen/Systematisches-Verzeichnis-KldB-2020.xlsx?blob=publicationFile&v=1/>.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2022a): *Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen)*. Deutschland. Stichtag: 31. Dezember 2021. Nürnberg.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2022b): *Daten zur Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II. Jahreszahlen 2021*. Nürnberg. www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/eingliederungsbilanz-jc-rbk-2021_ba089297.pdf.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2023): *Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen)*. Deutschland und Bundesländer. 2022. Nürnberg.
- Baas, Meike / Philipps, Veronika (2019): *Über Ausbildung in Arbeit? Verläufe gering gebildeter Jugendlicher*. In: *Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht*. Gütersloh: Bertelsmann, S. 411–446. www.wbv.de/shop/Kapitel-12-UEber-Ausbildung-in-Arbeit-Verlaeuft-gering-gebildeter-Jugendlicher-6004498w012.
- Becker, Gary S. (1962): Investment in human capital: A theoretical analysis. In: *Journal of Political Economy* 70, S. 9–49.

- Becker, Rolf / Blossfeld, Hans-Peter (2017): Entry of men into the labour market in West Germany and their career mobility (1945–2008). In: *Journal for Labour Market Research* 50 (1), S. 113–130.
<https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1007/s12651-017-0224-6>.
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU. In: *Sozialer Fortschritt* 57 (2), S. 43–48.
- Blossfeld, Hans-Peter / von Maurice, Jutta (2011): Education as a lifelong process. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14*: S. 19–34.
- Bol, Thijs / van de Werfhorst, Herman G. (2011): Signals and closure by degrees: The education effect across 15 European countries. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 29 (1), S. 119–132.
- Bol, Thijs / Weeden, Kim A. (2015): Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom. In: *European Sociological Review* 31 (3), S. 354–369.
- Borjas, George J. (1999): The Economic Analysis of Immigration. In: Card, David / Ashenfelter, Orley (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam u. a.: Elsevier Science, S. 1697–1760.
- Boveda, Ingrid / Metz, A. J. (2016): Predicting end-of-career transitions for baby boomers nearing retirement age. In: *The Career Development Quarterly* 64, S. 153–168.
- Brauner, Corinna / Wöhrmann, Anne Marit / Backhaus, Nils / Brenscheidt, Frank / Tisch, Anita (2020): Überstunden, Ausgleichsmöglichkeiten, Gesundheit und Work-Life Balance. In: *sozialpolitik.ch* 3 (5), S. 1–26. www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel2909.pdf?blob=publicationFile&v=2.
- Brenke, Karl / Beznoska, Martin (2016): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. BMAS-Forschungsbericht 465. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-465-solo-selbstaendige.html.
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias (2010): Rise up and work! Workless people with impaired health under Germany's new activation regime. In: *Social Policy and Society* 9 (3), S. 311–323.
- Brussig, Martin / Ribbat, Mirko (2014): Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. Altersübergangsreport 2014–01. <https://d-nb.info/1080664963/34>.
- Brzinsky-Fay, Christian / Solga, Heike (2016): Compressed, postponed, or disadvantaged? School-to-work-transition patterns and early occupational attainment in West Germany. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 46, S. 21–36.

- Buchholz, Sandra / Rinklake, Annika / Schilling, Julia / Kurz, Karin / Schmelzer, Paul / Blossfeld, Hans-Peter (2011): Aging populations, globalization and the labor market: Comparing late working life and retirement in modern societies. In: Hans-Peter Blossfeld/Sandra Buchholz/Karen Kurz (Hrsg.). Aging populations, globalization and the labor market. Comparing late working life and retirement in modern societies. Cheltenham, Northampton, S. 3–32.
- Buchholz, Sandra / Unfried, Julia / Blossfeld, Hans-Peter (2014): Reinforcing social inequalities? Adult learning and returns to adult learning in Germany. In: Blossfeld, Hans-Peter / Kilpi-Jakonen, Elina / Vono de Vilhena, Daniela / Buchholz, Sandra (Hrsg.): Adult learning in modern societies. An international comparison from a life-course perspective. Cheltenham, Northampton: Elgar, S. 242–263.
- Cheng, Siwei / Park, Barum (2020): Flows and Boundaries: A Network Approach to Studying Occupational Mobility in the Labor Market. In: American Journal of Sociology 126 (3), S. 577–631.
- Cohen, Jacob (1988): Statistical power analysis for behavioral science. Hillsdale: Erlbaum.
- Connolly, Sara / Gregory, Mary (2007): Moving Down: Women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001. IZA Discussion Paper No. 3106. Bonn: Institute for the Study of Labor. <http://ftp.iza.org/dp3106.pdf>.
- Curl, Angela L. / Sharpe, Deanna L. / Noone, Jack (2014): Gender differences in self-employment of older workers in the United States and New Zealand. In: Journal of Sociology and Social Welfare 41: S. 29–52. <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3832&context=jssw>.
- Damelang, Andreas / Schulz, Florian / Basha, Vicari (2015): Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland. In: Schmollers Jahrbuch 135, S. 307–333.
- Destatis/GESIS – Statistisches Bundesamt/Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2022): Datenhandbuch zum Mikrozensus Scientific Use File 2019. Wiesbaden, Mannheim.
- Dietz, Martin / Walwei, Ulrich (2011): Germany – no country for old workers? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44 (4), S. 36–76.
- DiPrete, Thomas A. / Eirich, Gregory M. (2006): Cumulative advantage as a mechanism for inequality: a review of theoretical and empirical developments. In: Annual Review of Sociology 32, S. 271–297.

- DiPrete, Thomas A. / Eller, Christina Ciocca / Bol, Thijs / van de Werfhorst, Herman G. (2017): School-to-Work Linkages in the United States, Germany, and France. In: *American Journal of Sociology* 122 (6), S. 1869–1938.
- DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund (2013): Reha-Bericht 2013. Berlin. www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Berichte/rehabericht_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund (2021): Reha-Bericht 2021. Berlin. www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Berichte/rehabericht_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund (2022a): Altersrechner: So viel können Sie hinzuverdienen. www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Services/Online-Rechner/Hinzuverdienstrechner/hinzuverdienstrechner.html.
- DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund (2022b): Erwerbsminderungsrente: So viel können Sie hinzuverdienen. Berlin. www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/erwerbsminderungsrentner_hinzuverdienen.pdf?__blob=publicationFile&v=10.
- DRV – Deutsche Rentenversicherung Bund (2023): Rentenversicherung in Zahlen 2023. Berlin. www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
- Dütsch, Matthias / Liebig, Verena / Struck, Olaf (2012): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. Working Paper Nr. 8. Bamberg: Universität Bamberg. www.uni-bamberg.de/fileadmin/arbeitswiss/Arbeitspapiere/Barrierefrei/Arbeitspapier_8_Erosion_oder_Stabilitaet_der_Beruflichkeit.pdf.
- Dütsch, Matthias / Liebig, Verena / Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65, S. 505–531.
- Dwyer, Rachel E. (2004): Downward Earnings Mobility after Voluntary Employer Exits. In: *Work and Occupations* 31 (1), S. 111–139. <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/0730888403259768>.

- Ebert, Andreas / Trischler, Falko (2012): Altersübergänge. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 533–564.
- Ebner, Christian / Ehlert, Martin (2018): Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 70 (2), S. 213–235.
- Ebner, Christian / Rohrbach-Schmidt, Daniela (2022): Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 50(6), S. 349–372.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI Mitteilungen 75 (4), S. 328–336.
www.wsi.de/data/wsimit_2022_04_ellguth.pdf.
- Favre, Sandro / Föllmi, Reto / Zweimüller, Josef (2018): Der Arbeitsmarkterfolg von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz: Einkommensentwicklung und Erwerbsbeteiligung im Längsschnitt. Zürich: Zurich Open Repository and Archive.
- FDZ-LIfBi – Forschungsdatenzentrum Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (2019b): Codebook. NEPS Startkohorte 6— Erwachsene. Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen. Scientific Use File Version 10.0.1. Bamberg: LIfBi.
- FDZ-LIfBi – Forschungsdatenzentrum Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (2021): Data Manual NEPS Starting Cohort 6— Adults. Adult Education and Lifelong Learning. Scientific Use File Version 12.0.0. Bamberg.
- FDZ-LIfBi – Forschungsdatenzentrum Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (2019b): Codebook. NEPS Startkohorte 6— Erwachsene. Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen. Scientific Use File Version 10.0.1. Bamberg: LIfBi.
- Fitzenberger, Bernd / Hujer, Reinhard (2002): Stand und Perspektiven der Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 3 (2), S. 139–158.
<https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/16894876.pdf>.
- Ganesch, Franziska / Dütsch, Matthias / Struck, Olaf (2017): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentierung. In: Lessenich, Stephan (Hrsg.): Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016. Frankfurt am Main: Campus.

- Gangl, Markus (2004): Institutions and the Structure of Labour Market Matching in the United States and West Germany. In: *European Sociological Review* 20 (3), S. 171–187.
- Gannon, Brenda / Roberts, Jennifer (2011): Part-time work and health among older workers in Ireland and Britain. In: *Applied Economics* 43 (30), S. 4749–4757.
- Ganzeboom, Harry B. G. / De Graaf, Paul / Treiman, Donald J. (unter Mitarbeit von Jan De Leeuw (1992): A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. In: *Social Science Research*, 21 (1): S. 1–56.
- Gesthuizen, Maurice / Solga, Heike / Künster, Ralf (2011): Context Matters: Economic Marginalization of Low-Educated Workers in Cross-National Perspective. In: *European Sociological Review* 27 (2), S. 264–280.
- Geyer, Johannes (2015): Einkommen und Vermögen der Pflegehaushalte in Deutschland. In: *DIW Wochenbericht* 82 (14/15), S. 323–328.
www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.499956.de/1—.pdf.
- Giesecke, Johannes / Heisig, Jan Paul (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62 (3), S. 403–435.
- Groh-Samberg, Olaf / Hertel, Florian R. (2011): Laufbahnklassen. Zur empirischen Umsetzung eines dynamisierten Klassenbegriffs mithilfe von Sequenzanalysen. In: *Berliner Journal für Soziologie* 21, S. 115–145.
- Hall, Anja (2011): Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/6649.
- Hammon, Angelina / Zinn, Sabine / Aßmann, Christian / Würbach, Ariane (2016): Samples, weights, and nonresponse: The Adult Cohort of the National Educational Panel Study (Wave 2 to 6). NEPS Survey Paper 7. Bamberg: Leibniz Institute for Educational Trajectories.
www.neps-data.de/Portals/0/Survey%20Papers/SP_VII.pdf.
- Hecker, Ursula (2000): Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 4, S. 12–17. www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp.php/de/publication/download/1658.

- Herter-Eschweiler, Robert / Schimpl-Neimanns, Bernhard (2018): Möglichkeiten der Verknüpfung von Mikrozensus-Querschnitterhebungen ab 2012 zu Panels. Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/mz_suf_panelbildg_ab_2012.pdf.
- Hess, Moritz / Bauknecht, Jürgen / Pink, Sebastian (2018): Working Hours Flexibility and Timing of Retirement: Findings from Europe. In: *Journal of Aging & Social Policy* 30 (5), S. 478–494.
- Hofäcker, Dirk / Naumann, Elias (2015): The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. Increasing social inequality? In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 48 (5), S. 473–479.
- Hofmann, Jörg / Smolenski, Tanja (2018): Neuer Kapitalismus? Unsere Antwort: konfliktfähige Gewerkschaften und Sozialstaat 4.0. In: *WSI-Mitteilungen* (6), S. 518–521. www.wsi.de/data/wsimit_2018_06_hofmann.pdf.
- IAQ – Institut Arbeit und Qualifikation (o. J.): Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung 2003–2023. www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf.
- Jarvis, Benjamin F. / Song, Xi (2017): Rising intragenerational occupational mobility in the United States, 1969 to 2011. In: *American Sociological Review* 82 (3), S. 568–599.
- Johnson, Richard W. / Butrica, Barbara A. (2012): Age disparities in unemployment and reemployment during the Great recession and recovery. Brief 3. Washington: Urban Institute. www.urban.org/sites/default/files/publication/25431/412574-age-disparities-in-unemployment-and-reemployment-during-the-great-recession-and-recovery.pdf.
- Johnson, Richard W. / Kawachi, Janette / Lewis, Eric K. (2009): Older workers on the move: recareering in later life. Washington: AARP Public Policy Institute. www.urban.org/sites/default/files/publication/29801/1001272-Older-Workers-on-the-Move-Recareering-in-Later-Life.PDF.
- Kalleberg, Arne L. / Mouw, Ted (2018): Occupations, organizations, and intragenerational career mobility. In: *Annual Review of Sociology* 44, S. 283–303.
- Kambourov, Gueorgui / Manovskii, Iouri (2008): Rising occupational and industry mobility in the United States: 1968–97. In: *International Economic Review* 49 (1), S. 41–79.

- Keck, Wolfgang (2016): Was kommt nach der Pflege? Die Pflege eines Angehörigen senkt Beschäftigungschancen von Pflegepersonen nachhaltig. In: Sozialer Fortschritt 65 (5), S. 112–119.
- Kerr, Gerry / Armstrong-Stassen, Marjorie (2011): The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment. In: The Journal of Entrepreneurship 20 (1), S. 55–76.
- Knuth, Matthias (2021): Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung“. Working Paper Forschungsförderung 219. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-008052/p_fofoe_WP_219_2021.pdf.
- Köhler, Christoph / Weingärtner, Simon (2023): Arbeitsmarktsegmentation. In: Bohn, Rainer / Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Pfeiffer, Sabine / Will-Zocholl, Mascha (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden: Nomos, S. 79–82.
- Konle-Seidl, Regina (2018): Förderung der Arbeitsmarktteilhabe im höheren Erwerbsalter: Was funktioniert? In: Hohnerlein, Eva Maria / Hennion, Sylvie / Kaufmann, Otto (Hrsg.): Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa: Employment Biographies and Social Protection in Europe. Les parcours professionnels et la protection sociale en Europe. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 391–395.
- Kroll, Lars Eric (2015): Job Exposure Matrices (JEM) for ISCO and KldB (Version 2.0). Köln: GESIS. <https://doi.org/10.7802/1102>.
- Kronauer, Martin (2023): Atypische Beschäftigung. In: Bohn, Rainer / Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Pfeiffer, Sabine / Will-Zocholl, Mascha (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden: Nomos, S. 99–102.
- Kruppe, Thomas / Trepesch, Merlind (2017): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Auswertungen mit den Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“. IAB Discussion Paper 16/2017. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp1617.pdf>.

- Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin (2015): 1. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf. https://www.researchgate.net/profile/Norbert-Lachmayr/publication/299469817_Erster_Osterr_Lehrlingsmonitor/links/56fa5a8308ae95e8b6d48c8b/Erster-Oesterr-Lehrlingsmonitor.pdf?origin=publication_detail&tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbiJ9fQ.
- Lehweß-Litzmann, René / Hofmann, Thomas (2022): Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen. SOFI Arbeitspapier Nr. 24. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehweß-Litzmann_Hofmann_2022.pdf.
- Lehweß-Litzmann, René (2024): Die hohe Anziehungs- und Bindekraft von Gesundheits-, Erziehungs- und sozialen Berufen: Eine Analyse von Berufswechseln. In: René Lehweß-Litzmann (Hrsg.). Fachkräfte für die Daseinsvorsorge. Heute hier, morgen weg? Baden-Baden, S. 331–394. www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783748939689-331/8-die-hohe-anziehungs-und-bindekraft-von-gesundheits-erziehungs-und-sozialen-berufen-eine-analyse-von-berufswechseln?page=1.
- Leuze, Kathrin / Strauß, Susanne (2014): Female-Typical Subjects and their Effect on Wage Inequalities among higher Education Graduates in Germany. In: European Societies 16 (2), S. 275–298.
- LifBi – Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (2018): LifBi-Forum: Gewichte für deskriptive Analysen in SC6 vom 4.6.2018. Bamberg.
- LifBi – Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (2022): Gewichtung für Erwerbstätigen (SC6). 12.10.2022. Bamberg.
- Long, J. Scott / Freese, Jeremy (2006): Regression models for categorical dependent variables using Stata. Stata Press.
- Maier, Tobias (2021): Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er- bis 2000er-Jahre. Opladen: Barbara Budrich.
- Maier, Tobias / Zika, Gerd / Mönnig, Anke / Wolter, Marc Ingo / Kalinowski, Michael / Hänisch, Carsten / Helmrich, Robert / Schandock, Manuel / Neuber-Pohl, Caroline / Bott, Peter / Hummel, Markus (2014): Löhne und berufliche Flexibilitäten als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Wissenschaftliches Arbeitspapier 148. Bonn: Bundesinstitut für Berufsforschung. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7219.

- Manzoni, Anna / Härkönen, Juho / Mayer, Karl Ulrich (2014): Moving on? A growth-curve analysis of occupational attainment and career progression patterns in West Germany. In: *Social Forces* 92 (4): S. 1285–1312.
- Matthes, Britta / Meinken, Holger / Neuhauser, Petra (2015): *Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Berufssektoren-und-Berufssegmente.pdf>.
- Matthies, Hildegard (2021): Cooling out in der Arbeitswelt: Berufswechsel als Folge eines Mismatch von Habitus und Feld. In: *Berliner Journal für Soziologie* 31 (3), S. 415–443.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11609-021-00453-7>.
- Mayer, Karl U. (2009): Lebensverlauf. In: Solga, Heike / Powell, Justin / Berger, Peter A. (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit – Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse*. Frankfurt am Main: Campus, S. 411–426.
- Mayer, Karl U. / Grunow, Daniela / Nitsche, Natalie (2010): Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, S. 369–402.
- Mayer, Karl U. / Solga, Heike / Diwald, Martin (1997): Kontinuitäten und Brüche in den Erwerbs- und Berufsverläufen nach der deutschen Vereinigung. In: Beer, Doris / Brinkmann, Christian / Deeke, Axel / Schenk, Sabine (Hrsg.): *Der ostdeutsche Arbeitsmarkt in Gesamtdeutschland: Angleichung oder Auseinanderdriften?* Wiesbaden: Opladen: Leske + Budrich, S. 73–113.
- Mayer, Karl Ulrich (1991): Berufliche Mobilität von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mayer, Karl U. / Allmendinger, Jutta / Huinink, Johannes (Hrsg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt am Main: Campus, S. 56–90.
- Menze, Laura (2017): Horizontale und vertikale Adäquanz im Anschluss an die betriebliche Ausbildung in Deutschland. Zur Bedeutung von Merkmalen des Ausbildungsberufs. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69, S. 79–107.
- Mood, Carina (2009): Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. In: *European Sociological Review* 26 (1), S. 67–82.
- Neapolitan, Jerome (1980): Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. In: *Journal of Vocational Behavior* 16 (2), S. 212–225.

- Ng, Thomas W. H. / Sorensen, Kelly L. / Eby, Lillian T. / Feldman, Daniel C. (2007): Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80 (3), S. 363–386.
- O’Rand, Angela M. (2009): Cumulative processes in the life course. In: Elder, Glen H. / Giele, Janet Z. (Hrsg.): *The craft of life course research*. New York/London: Guilford Press, S. 121–140.
- O’Rand, Angela M. / Hamil-Luker, Jenifer (2011): Late employment careers, transitions to retirement, and retirement income in the United States. In: Blossfeld, Hans-Peter / Buchholz, Sandra / Kurz, Karin (Hrsg.): *Aging populations, globalization and the labor market*. Cheltenham, Northampton: Elgar, S. 283–307.
- Papsdorf, Christian / Voß, G. Günter (2023): Beruf. In: Bohn, Rainer / Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Pfeiffer, Sabine / Will-Zocholl, Mascha (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Baden-Baden: Nomos, S. 103–107.
- Paulus, Wiebke / Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 8/2013. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
https://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/MR_08-13.pdf.
- Philipps, Veronika (2020): Berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Älteren im europäischen Vergleich – Welche Rolle spielen Institutionen? In: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 43 (2), S. 197–226.
- Pollmann-Schult, Matthias (2006): Ausmaß und Struktur von Arbeitnehmerinduzierter Abstiegsmobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58 (4), S. 573–591.
- Rutledge, Matthew S. / Sass, Steven A. / Ramos-Mercado, Jorge D. (2015): How does occupational access for older worker differ by education. CRR WP 2015–20. Boston: Center for Retirement Research at Boston College. <https://crr.bc.edu/how-does-occupational-access-for-older-workers-differ-by-education>.
- Sacchi, Stefan / Kriesi, Irene / Buchmann, Marlis (2016): Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 44: S. 10–21.
- Sanzenbacher, Geoffrey T. / Sass, Steven A. / Gillis, Christopher M. (2017): The effect of job mobility on retirement timing by education. CRR WP 2017–1. Boston: Center for Retirement Research at Boston College. <https://crr.bc.edu/the-effect-of-job-mobility-on-retirement-timing-by-education/>.

- Schellenberg, Claudia / Krauss, Annette / Hättich, Achim / Häfeli, Kurt (2016): Occupational career patterns over 30 years: predictors and outcomes. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 8 (1), S. 1–22.
- Schultheiss, Tobias / Backes-Gellner, Uschi (2021): Differing roles of lifelong learning: Hedging against unemployment risks from skill obsolescence or boosting upward career mobility? Swiss Leading House „Economics of Education“ Working Paper 188. Zürich: Universität Zürich.
- Seibert, Holger (2007): Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt.... IAB-Kurzbericht 1/2007. Nürnberg: IAB. <https://doku.iab.de/kurzber/2007/kb0107.pdf>.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main u. a.: Campus.
- Sicherman, Nachum / Galor, Oded (1990): A Theory of Career Mobility. In: Journal of Political Economy 98 (1), S. 169–192.
- Söhn, Janina (2018): Is it time for a change? A literature review on occupational mobility among older workers in Germany and the USA. SOFI-Working Paper 2018–1. Göttingen: SOFI. www.sofi-goettingen.de/fileadmin/user_upload/SOFI-WP_Occupational_mobility_Soehn_2018-101.pdf.
- Söhn, Janina (2021): Berufswechsel messen. Methodische Erörterungen zur Analyse horizontaler beruflicher Mobilität im Mikrozensus und im Nationalen Bildungspanel. SOFI Working Paper 2021–22. Göttingen: SOFI. https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/SOFI-WP_Soehn_Methodische_Eroerterungen_zur_Messung_von_Berufswechseln.pdf.
- Söhn, Janina / Mika, Tatjana (2015): Die erwerbsbiographische Vorgeschichte der Frühverrentung wegen Erwerbsminderung. ZSR-Schwerpunkt „Sozialpolitische Probleme bei der Gestaltung von Altersübergängen“. In: Zeitschrift für Sozialreform 61 (4), S. 461–492.
- Söhn, Janina / Mika, Tatjana (2019): Wie das Rentensystem Erwerbsbiographien würdigt. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht der Sozioökonomischen Berichterstattung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 1–44, www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/soeb_3_Webtabellen/Web_Tabelle_Kapitel_16_soeb3_Soehn_Mika_20161109.pdf.

- Stegmaier, Jens / Gundert, Stefanie / Tesching, Karin / Theuer, Stefan (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB-Kurzbericht 18/2015. Nürnberg: IAB. <https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1815.pdf>.
- Tiemann, Michael (2019): Die Berufsfelder des BIBB – Überarbeitung und Anpassung an die KIdB 2010. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 190. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/9022.
- Vicari, Basha (2014): Degree of standardised certification of occupations. An indicator for measuring institutional characteristics of occupations (KIdB 2010, KIdB 1988). FDZ-Methoden Report 04/2014. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit am Institut für Arbeits- und Berufsforschung. https://doku.iab.de/fdz/reporte/2014/MR_04-14_EN.pdf.
- Vicari, Basha / Unger, Stefanie (2020b): No Way Out or No Way In? The Effect of Standardization, Licensing, and Skills Specificity of the Initial and Target Occupations on Status Mobility. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (1), S. 135–156. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s1157-2-068-.pdf>.
- Vogel, Claudia / Scherger, Simone (2018): Einleitung. Arbeit im Alter – zu Erwerbstätigkeit und freiwilligem Engagement im Ruhestand. In: Scherger, Simone / Vogel, Claudia (Hrsg.): Arbeit im Alter: Zur Bedeutung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in der Lebensphase Ruhestand. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1–25.
- Walwei, Ulrich (2018a): Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen. Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 22.2.2021. Nürnberg: IAB. www.iab-forum.de/raus-aus-der-minijob-falle-sieben-ansatzpunkte-fuer-reformen/.
- Walwei, Ulrich (2018b): Trends in der Beschäftigung Älterer. Rahmenbedingungen für betriebliche Personalpolitik. In: WSI-Mitteilungen 71 (1), S. 3–11. www.wsi.de/data/wsimit_2018_01_walwei.pdf.
- Walwei, Ulrich / Deller, Jürgen (2021): Labor market participation of older workers in international comparison. IAB-Discussion Paper 16/2021. Nürnberg: IAB. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2021/dp1621.pdf>.
- Weber, Max (1925/1980): Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie. 5., überarbeitete Auflage. Tübingen: Mohr.
- Wilson, George / Roscigno, Vincent J. (2018): Race, ageism and the slide from privileged occupations. In: Social Science Research 69 (Supplement C), S. 52–64.

Wolf, Elke (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. WSI-Diskussionspapier 174. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_174.pdf.

Wolnik, Kevin / Holtrup, Andre (2017): Berufswechsel – Chancen und Risiken: Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft.

Alle Websites wurden zuletzt am 5.2.2024 besucht.

Autorin

Janina Söhn ist promovierte Soziologin und untersucht am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August Universität aus der Perspektive sozialer Ungleichheit die Themenfelder Erwerbsverläufe und Berufe, Aus- und Weiterbildung, Migration und Integration, Alter und Rente.

ISSN 2509-2359