

## Berufswechsel: Risiko und Chance für Beschäftigte inmitten des Strukturwandels

### Ergebnisse zweier SOFI-Forschungsprojekte

#### Kurz und knapp

Am SOFI untersuchten jüngst zwei Forschungsprojekte das Thema Berufswechsel (BW) aus unterschiedlichen Perspektiven: Ein Projekt fragte nach der Rolle des Alters von Beschäftigten für BW und nach der mit Wechseln verbundenen Aufwärts- und Abwärtsmobilität in der zweiten Lebenshälfte. Ein anderes Projekt beobachtete vor dem Hintergrund bestehender Personalengpässe Wechsel in bzw. aus Berufe(n) in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales. Der vorliegende Kurzbericht fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

Der alte Sinnspruch „Schuster, bleib‘ bei deinen Leisten!“ mahnt, die erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen nicht über Bord zu werfen und das Risiko eines neuen Berufsfeldes zu meiden. Doch dieser Spruch hat heute für viele seine Gültigkeit verloren. Sie können oder wollen im Zuge des Älterwerdens nicht länger in ihrem ursprünglich erlernten bzw. viele Jahre lang ausgeübten Beruf arbeiten. Obwohl der Beruf immer auch ein Teil der eigenen Identität ist, finden manche neue berufliche Wege spannender oder in materieller Weise vorteilhaft. Andere werden durch äußere Faktoren zum Verlassen eines traditionellen Berufs ohne Zukunft gedrängt. Warum sollte etwa ein Schuster somit nicht seinen Beruf „an den Nagel hängen“ und Physiotherapeut werden?

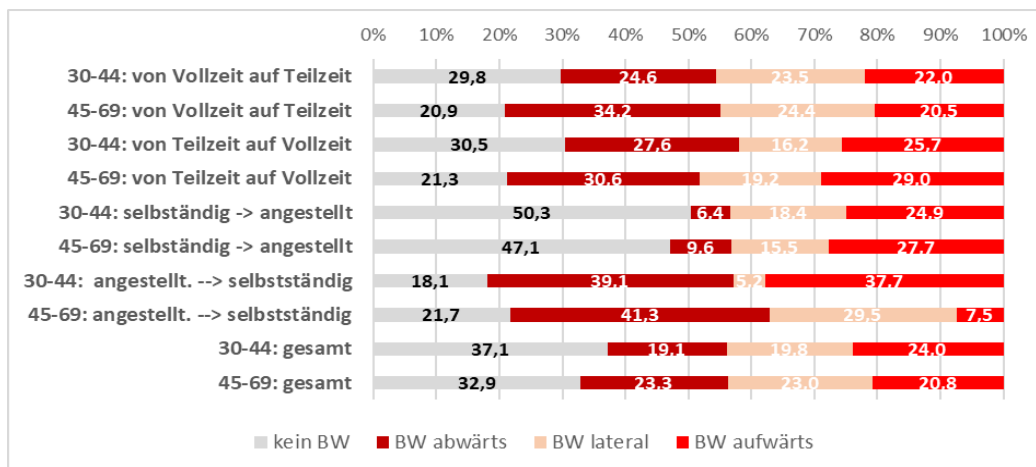
Mit Blick auf den demografischen Wandel, technologische Veränderungen und den Personalmangel sind Übergänge in stärker nachgefragte Berufe auch aus Sicht von Unternehmen und der Gesellschaft wünschenswert. Wenn berufstätige Eltern ihre Kinder bereits nach dem Mittagessen aus der Betreuung abholen müssen, wenn monatelang auf eigentlich dringende Arzttermine gewartet werden muss, dann stellt sich die Frage, wie mehr Menschen für die entsprechenden Berufe motiviert und ausgebildet werden können und wie ein vorzeitiges Ausscheiden aus diesen Berufen verhindert werden kann. Mit Blick auf das Älterwerden der Erwerbsbevölkerung kommt auch das Thema des Quereinstiegs in gesuchte Berufe in der zweiten Erwerbshälfte in den Blick.

#### Was bedeuten Berufswechsel für ältere Beschäftigte?

In der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie „[Späte Karrieren? Berufswechsel in der zweiten Lebenshälfte](#)“ wurden die mittlere und späte Erwerbsphase (30 bis 69 Jahre) auf Basis repräsentativer Umfragen untersucht. Das waren für die Jahre 2005 bis 2021 das Nationale Bildungspanel (NEPS) und von 2016 bis 2019 Ein-Jahres-Längsschnitte des Mikrozensus. Untersucht wurden die Fragen, in wieweit Ältere eher oder seltener als Jüngere ihren ausgeübten Beruf wechseln (horizontale berufliche Mobilität), und zwar in eine Stelle mit höherem, ähnlichem oder niedrigerem Status (vertikale Mobilität). In wie weit wirken Einflussfaktoren auf solche beruflichen Veränderungen bei älteren Erwerbstätigen anders als in jüngeren Jahren?

Wenn Personen ihre Stelle wechseln, geht damit in sechs von zehn Fällen auch eine Veränderung ihrer beruflichen Tätigkeit einher. Diese wird hier anhand der „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB) auf Ebene der *Berufsgruppen* gemessen.<sup>1</sup> Ein Wechsel ist dann z. B. der von der Chemie zur Biologie oder vom Hoch- zum Tiefbau. Dabei erleben unter allen Personen mit *mindestens* einem BW im Beobachtungszeitraum die Hälfte nur einen einzigen, 28% zwei, 19% drei bis vier und 4% fünf und mehr. Es lässt sich zeigen, dass mit jedem BW die Wahrscheinlichkeit eines weiteren systematisch wächst – u.a. wegen kürzerer Betriebszugehörigkeit und einem damit einhergehenden geringeren Kündigungsschutz.

**Abb. 1 Zusammenhang von Berufswechsel mit Veränderung von Arbeitszeit und Erwerbsstatus im Zuge von Jobübergängen in der mittleren und späteren Erwerbsphase**



Quelle: NEPS, SC 6, DOI: 10.5157/NEPS:SC6:13.0.0; eigene Berechnung.  
 Anmerkungen: N = 13.196 Jobübergänge N = 5.043 Personen, gewichtet;  
 Ziel-Jobs starten frühestens ab dem Jahr 2005, Personen im Alter 30 bis 69.

Berufe lassen sich zudem hierarchisch ordnen und BW entsprechend als Auf- oder Abstiege klassifizieren. Eine solche Einteilung wurde im Projekt u. a. anhand des beruflichen Rankings des International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI) vorgenommen, der auf einer Kombination von Qualifikation und Einkommen basiert. Beispiele für einen aufwärts gerichteten Wechsel sind Übergänge von der Berufsgruppe „Verkauf (ohne Produktspezialisierung)“ zu „Büro und Sekretariat“. Innerhalb von Jobübergängen mit BWn verteilen sich solche mit einer Verringerung des sozioökonomischen Status, einer Aufrechterhaltung und einer Erhöhung annähernd gleich (31%, 36% und 33%). Da ein Beruf immer im Kontext einer persönlichen Lebenssituation und der von der Person verfolgten Ziele ausgeübt wird, bedeutet ein standardisiert gemessener beruflicher Abstieg für die Betroffenen nicht in jedem Fall eine Verschlechterung der Lebensqualität. Häufig sind abwärts gerichtete BW allerdings der Notwendigkeit geschuldet, den Lebensunterhalt zu bestreiten. So lässt sich z. B. zeigen, dass Arbeitslosigkeit das Risiko eines beruflichen Abstiegs erhöht.

Teilt man alle ausgeübten Berufe gemäß ihres jeweiligen sozioökonomischen Status in ein oberes, mittleres und unteres Drittel ein, so spielen sich 40% aller BW innerhalb des untersten Sektors ab, 21% im mittleren und nur 12% innerhalb des obersten Drittels. Die übrigen BW bestehen aus Auf- und Abstiegen zwischen ihnen, je 8% zwischen dem untersten und dem mittleren Drittel und in umgekehrter Richtung. Besonders selten sind große berufliche Sprünge vom untersten ins oberste Drittel und umgedreht mit je 2%.

Gegenüber den 40-45-Jährigen zeigt sich für die 65-69-Jährigen eine um +5 Prozentpunkte höhere Häufigkeit abwärts gerichteter BW sowie eine 4 Prozentpunkte

niedrigere, berufliche Aufwärtsmobilität zu erleben (s. Abbildung 1).

Diese (bivariaten) Resultate beachten noch keine weiteren Einflüsse. Wenn solche multivariate statistisch berücksichtigt werden, bleiben diese Altersunterschiede nicht signifikant. Es bestätigt sich aber, dass sich die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels ohne BW – erst – ab 60 Jahren signifikant erhöht.

Wechsel zwischen Berufen mit ähnlich hohem Status gelingen Personen in ihrer Lebensmitte – zwischen Mitte 40 und Mitte 50 – eher als Jüngeren oder Älteren.

Speziell nach dem erstmaligen Bezug einer Rente erleben diejenigen, die dann überhaupt nochmal neu eine Arbeit aufnehmen, typischerweise – im Rahmen eines rentenrechtlich möglichen Minijobs – abwärts gerichtete BW. Dies betrifft insbesondere Personen in der ersten Hälfte ihrer 60er, also Frühverrentete. Die Veränderung der Berufsausübung formal Verrenteter mit dem Wegfall der Zuverdienstgrenze seit 2023 sollte zukünftige Forschung analysieren.

Manchmal spielt das Alter auch eine indirekte Rolle. So sind etwa Ältere im Schnitt länger als Jüngere arbeitslos und daher besonders davon betroffen, dass diese Nicht-Erwerbstätigkeit einen Wiedereinstieg ins Berufsleben eher in Form nachteiliger BW ermöglicht. Auch ist unter Älteren der Übergang von einem Angestelltenverhältnis in die Selbständigkeit mit einem zusätzlichen Risiko von Abwärtsmobilität behaftet.

## Die Anziehungskraft von Gesundheits- und Sozialberufen

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Forschungsprojekt [„Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen sicherstellen: Ist Arbeit am Gemeinwohl attraktiv?“ \(GenDis\)](#) untersuchte u. a. die berufliche Mobilität in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales. Ziel war es, mehr über die Anziehungs- und Bindekraft der dortigen Berufe herauszufinden. Datenbasis war die „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien“ (SIAB), eine Zufallsauswahl von 2 % aller abhängig Beschäftigten in Deutschland. Das Sample umfasste Personen, die zwischen 2013 bis und 2019 im Erwerbsalter und mindestens einen Tag lang abhängig sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.

Wie auch im oben beschriebenen Projekt wurden hier KldB-Berufsgruppen untersucht: „Arzt- und Praxishilfen“, „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“, „Human- und zahnmedizinische Berufe“, „Psychologische und nicht-ärztliche psychotherapeutische Berufe“, „Nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundeberufe“, „Altenpflegeberufe“ und „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“.

Ein Ergebnis der Untersuchung ist eine überdurchschnittliche „Berufstreue“, die Beschäftigte dieser Berufsgruppen aufweisen. Im Verlauf der (maximal) sieben Jahre, die wir Beschäftigte beobachtet haben, verlassen sie ihren Beruf seltener für die Aufnahme eines anderen Berufs als Beschäftigte im übrigen Arbeitsmarkt. Nur die Altenpflegeberufe weisen eine in etwa durchschnittliche berufliche Kontinuität auf. Am seltensten überhaupt verlassen Human- und Zahnmediziner:innen ihren Beruf zugunsten eines anderen Berufs. Dies ist durch hohe Ausbildungsinvestitionen und Vorteile in Bezug auf Einkommen und Berufsprestige zu erklären.

Die Vorstellung, dass Fachkräfteengpässe aufgrund des massenweisen beruflichen Exits entstehen, trifft im untersuchten Arbeitsmarktbereich somit eher nicht zu. Vielmehr sollte auf einen ausreichenden Zustrom von Beschäftigten in diese Berufe geachtet werden. Das betrifft einerseits junge Menschen, die sich durch eine Erstausbildung für Berufe qualifizieren (hier nicht untersucht), andererseits Quer- und Seiteneinsteiger:innen, die aus anderen Berufen in Gesundheits- und Sozialberufe hinein wechseln. Einen Eindruck davon, wie häufig dies geschieht, gibt Tabelle 1 (Spalte „Alle“): Insgesamt wurde bei einem Anteil von 19,7 % der Berufsepisoden während des Beobachtungszeitraums aus einem anderen Beruf in den aktuellen Beruf gewechselt.<sup>2</sup> Von den sieben untersuchten Gesundheits- und Sozialberufen wurden fünf unterdurchschnittlich häufig per BW aufgenommen. Insbesondere Mediziner:innen haben selten zuvor in einem anderen Beruf gearbeitet (6,6 %), sie gehen überwiegend nach der Erstausbildung direkt in diesen Beruf über. Auch in Arbeitsstellen in „nicht-ärztlichen Therapie- und Heilkundeberufen“ münden Erwerbstätige mit 9,8 % vergleichsweise selten per BW ein. Überdurchschnittlich häufig werden wird im Gegensatz dazu eine Stelle in der Altenpflege im Zuge eines BWs (20,9 %) aufgenommen. Noch etwas häufiger ist dies bei Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen der Fall (21,4 %).

Bezogen auf BW allgemein und auf die Einmündung in die untersuchten Berufe werden - wie bei Söhn (2024) beschrieben - Altersunterschiede sichtbar. So beginnen Jobs bei den unter 40-Jährigen in 22,1 % der Fälle mit einem Wechsel aus einem anderen Beruf. Ab 40 sind es 17,8%. Bei vier von sieben der Berufsgruppen hier sind es trotzdem häufiger die Älteren, die durch BW einmünden.

**Tabelle 1: Anteil der Neuaufnahmen ausgewählter Berufe durch Berufswechsel im Beobachtungszeitraum, nach Alter (in % der beobachteten Berufsepisoden)**

| Berufsgruppe (KldB 3-Steller)                                   | Alle        | U-40        | Ü-40        |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Arzt- und Praxishilfen  | 11,3        | 10,2        | 12,6        |
| Gesundh.- u. Krankenpflege-, Rett.dienst- u. Geburtshilfeberufe | 13,1        | 12,9        | 13,2        |
| Human- und zahnmed. Berufe                                      | 6,6         | 8,7         | 3,2         |
| Psychologische und nicht-ärztliche psychotherap. Berufe         | 21,4        | 23,0        | 18,9        |
| Nicht-ärztliche Therapie- und Heilkundeberufe                   | 9,8         | 10,2        | 9,3         |
| Altenpflegeberufe   | 20,9        | 17,6        | 23,5        |
| Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe         | 13,9        | 13,4        | 14,4        |
| <i>Durchschnitt über 125 Berufsgruppen</i>                      | <i>19,7</i> | <i>22,1</i> | <i>17,8</i> |

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

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

Besonders ausgeprägt ist dies in der Altenpflege: Bei den unter 40-Jährigen handelt es sich bei 17,6 % der Berufsepisoden um eine Neuaufnahme durch BW, bei den über 40-Jährigen bei 23,5 %. Auch eine Tätigkeit als „Arzt- und Praxishilfe“ wird von über 40-Jährigen häufiger durch BW neu aufgenommen als von Jüngeren. Gleiches trifft auf die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ und die „Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe“. Gesundheits- und Sozialberufe bieten also über das ganze Erwerbsleben hinweg eine Option, die Beschäftigte zur beruflichen Neuorientierung wählen. Nicht selten ergibt sich ein Kontakt mit zuvor nicht beachteten Berufsbildern erst durch biografische Ereignisse, wie zum Hebammenberuf durch die Geburt eigener Kinder.

Mit welchen anderen Berufsgruppen tauschen Gesundheits- und Sozialberufe Beschäftigte aus? Am Beispiel der Altenpflegeberufe zeigt Tabelle 2 die Wanderungssalden gegenüber den wichtigsten korrespondierenden KldB-Berufsgruppen. Wichtigste Zielberufsgruppe sind die „Gesundheits- und Krankenpflege-, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufe“ (unterste Zeile): Während 59.250 Personen zuvor als Altenpfleger:innen und dann z. B. als Krankenpfleger:innen arbeiten, wechseln 49.100 in die umgekehrte Richtung. Beschäftigte gewinnen kann die Altenpflege zuvorderst aus den Reinigungsberufen (+10.400 im Beobachtungszeitraum), aber auch aus Gastronomie-, Verkaufs- und Hauswirtschaftsberufen.

Die Altenpflege fungiert somit als Eingangstor in die Gesundheits- und Sozialberufe. Dies kann u. a. darauf zurückzuführen sein, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund der demografischen Alterung dort besonders stark zunehmen und viele der Stellen nur niedrige Qualifikationsanforderungen stellen.

**Tabelle 2: Altenpflegeberufe: Die wichtigsten Quell- und Zielberufsgruppen, 2013–2019**

| Korrespondierende Berufsgruppen                                | Anzahl Berufswechsel (hochgerechnet) |          |         |
|--|--------------------------------------|----------|---------|
|  | als Quelle                           | als Ziel | Saldo   |
| Reinigungsberufe   | 14 550                               | 4 150    | 10 400  |
| Gastronomieberufe  | 5 800                                | 2 150    | 3 650   |
| Verkaufsberufe (ohne Produktspezialisierung)                   | 6 200                                | 2 850    | 3 350   |
| Hauswirtschafts- und Verbraucherberatungsberufe                | 8 400                                | 5 050    | 3 350   |
| Speisenzubereitungsberufe                                      | 3 550                                | 1 200    | 2 350   |
| ...  | ...                                  | ...      |         |
| Verwaltungsberufe  | 1 250                                | 2 000    | (-750)  |
| Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe        | 15 100                               | 20 100   | -5 000  |
| Gesundh.-, Krankenpflege-, Rett.dienst- und Geburtshilfeberufe | 49 100                               | 59 250   | -10 150 |

Quelle: SIAB-R 7519 v1, eigene Berechnungen

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

Die Widrigkeiten dieses Berufsfeldes, u. a. das hohe Arbeitspensum, sollten hier nicht unerwähnt bleiben (vgl. Auffenberg et al. 2022). Allerdings zeichnet Gesundheits- und Sozialberufe insgesamt ein hoher subjektiver Sinngehalt für Beschäftigte aus, da sie – unabhängig von der Qualifikationsstufe – zwischenmenschliche Interaktion und Verantwortungsübernahme beinhalten.

## Fazit

Berufswechsel sind nicht ohne Risiken. Arbeitslosigkeit oder ein vorangegangener Wechsel machen weitere Wechsel wahrscheinlich. Diese Art der beruflichen Mobilität findet zu einem hohen Anteil zwischen beruflichen Tätigkeiten mit niedrigem sozioökonomischem Status statt, also in Branchen mit geringer Tarifbindung und schlechten Arbeitsbedingungen. So hat der Wechsel von einem Reinigungs- zu einem Paketzustelldienst wenig mit beruflicher Selbstverwirklichung zu tun. Aber selbstverständlich gibt es auch erwünschte und von langer Hand geplante Wechsel sowie Aufstiege zu überdurchschnittlich dotierten Berufen.

Insgesamt sind die direkten Alterseffekte auf BW sowie auf die hiermit verbundene Auf- und Abwärtsmobilität eher klein. Aber das Zusammenspiel des Alters mit anderen Einflüssen ist bedeutsam und beleuchtet die problematischen Seiten von BWn. Öfter als Jüngere, müssen sich Erwerbstätige ab ihren 50ern erwünschte Jobmerkmale wie Teilzeit oder Selbständigkeit mit einem abwärts gerichteten BW „erkaufen“. (Betriebs-)Politisch erstrebenswert wäre es, Älteren mehr günstigere Arbeitszeitmodelle im bisherigen Beruf zu ermöglichen, um die Berufserfahrung weiter zu nutzen.

Angesichts der rentenpolitisch gewollten Verlängerung des Arbeitslebens und eines dynamischen Arbeitsmarkts braucht es Strukturen, die berufliche Veränderungen gelingen lassen: insbesondere durch individuelle Beratung durch Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie durch finanzielle Förderung der notwendigen Umschulungs- und Weiterbildungsphasen. Denn die Beschäftigten von morgen werden die gesamtwirtschaftliche Herausforderung der weiteren Digitalisierung, Dekarbonisierung und gesellschaftlichen Alterung stemmen müssen – auch in neuen Berufen.

## Literatur

Auffenberg, Jennie, Denise Becka, Michaela Evans, Nico Kokott, Sergej Schleicher, und Esther Braun. „Ich pflege wieder, wenn...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften“. Arbeitnehmerkammer Bremen, 2022. [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Politik/Rente\\_Gesundheit\\_Pflege/Bundesweite\\_Studie\\_Ich\\_pflege\\_wieder\\_wenn\\_Langfassung.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf)

Lehweß-Litzmann, René. „Wie gut verdienen Beschäftigte in Care-Berufen? Deutschland im europäischen Vergleich“. In *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Heute hier, morgen weg?*, René Lehweß-Litzmann (Hg.), 1. Aufl., 95–162. Öffentliche Güter und Sozialer Zusammenhalt. Baden-Baden: Nomos Verlag, 2024. <https://www.nomos-elibrary.de/de/10.5771/9783748939689-95/4-wie-gut-verdienen-beschaeftigte-in-care-berufen-deutschland-im-europaeischen-vergleich?page=1>.

Lehweß-Litzmann, René. „Die hohe Anziehung- und Bindekraft von Gesundheits-, Erziehungs- und sozialen Berufen: eine Analyse von Berufswechseln“. In *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Heute hier, morgen weg?*, René Lehweß-Litzmann (Hg.), 1. Aufl., 331–94. Öffentliche Güter und Sozialer Zusammenhalt. Baden-Baden: Nomos Verlag, 2024. <https://www.nomos-elibrary.de/de/10.5771/9783748939689-331/8-die-hohe-anziehungs-und-bindekraft-von-gesundheits-erziehungs-und-sozialen-berufen-eine-analyse-von-berufswechseln?page=1>

Söhn, Janina (2024): Berufliche Neuanfänge in der zweiten Lebenshälfte. Alter und berufliche Mobilität: Aufwärts, abwärts oder nur anders? Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 342, Juli 2024. [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008915](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008915)

<sup>1</sup> Die Identifikation von BWn sowie Auf- und Abwärtsmobilität hängt vom Grad der Differenziertheit der Messung ab. Standardisiert erhobene berufliche Mobilität entspricht ferner nicht immer dem, was Erwerbstätige selbst als beruflich Veränderung wahrnehmen.

<sup>2</sup> In den anderen Fällen wurde kein vorangehender anderer Beruf beobachtet, könnte aber ggf. vor dem Untersuchungszeitraum vorliegen. Ob Berufswechsler:innen lediglich in zuvor ausgeübte Berufe zurückkehren, wurde nicht analysiert.

### Autor:innen

Dr. Janina Söhn und Dr. René Lehweß-Litzmann sind Senior Researcher am SOFI.

### Impressum

© Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität

Stand: Februar 2025