

# Erfolgreiche Jobwechsel

Wie berufliche Mobilität Einkommen und Arbeitszufriedenheit steigert



© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Januar 2025

### Herausgeber

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

### Verantwortlich

Tobias Ortmann

Project Manager

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

### Autor:innen

Prof. Dr. Ronald Bachmann

Inga Heinze

Dr. Lukas Hörnig

Roman Klauser

### Lektorat

Dr. Ute Gräber-Seißinger

### Zitationshinweis

Bachmann, R., Heinze, I., Hörnig, L., Klauser, R. (2025). Erfolgreiche Jobwechsel.

Wie berufliche Mobilität Einkommen und Arbeitszufriedenheit steigert.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh.

### Layout

Markus Diekmann

### Bildnachweis

Bertelsmann Stiftung

**DOI 10.11586/2024198**

# Erfolgreiche Jobwechsel

Wie berufliche Mobilität Einkommen und Arbeitszufriedenheit steigert

Prof. Dr. Ronald Bachmann, Inga Heinze, Dr. Lukas Hörnig und Roman Klauser



# Inhaltsverzeichnis

---

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	6
Zusammenfassung	8
Abstract	9
Einleitung	10
1. Empirische Konzepte und Daten	12
1.1 Messung beruflicher Mobilität	12
1.2 Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien (SIAB)	14
1.3 Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)	15
2. Berufswechsel und Einkommensgewinne	17
2.1 Deskriptive Evidenz	17
2.2 Ergebnisse der Regressionsanalyse	23
2.3 Beispiele für Berufswechsel mit besonders hohen Einkommensgewinnen	29
3. Berufswechsel und Jobzufriedenheit	35
3.1 Deskriptive Evidenz	35
3.2 Ergebnisse der Regressionsanalyse	37
Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	41
Literatur	43
Anhang	44

# Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

---

## Abbildungen

Abbildung 1	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen in den Fällen eines Jobwechsels, 2013 bis 2019	20
Abbildung 2	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen nach der Art des Wechsels	21
Abbildung 3	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei horizontalem Wechsel nach Anforderungsniveau	21
Abbildung 4	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei vertikalem Wechsel nach Anforderungsniveau	22
Abbildung 5	Verteilung der Änderungen der Zufriedenheit bei Jobwechsel und ohne Jobwechsel	35
Abbildung 6	Verteilung der Änderungen der Zufriedenheit von Jobwechselnden mit und ohne Berufswechsel	36
Abbildung 7	Durchschnittlicher Zufriedenheitsgewinn nach der Art des Wechsels	36
Abbildung A 1	Häufigkeitsverteilung der Einkommensänderungen	44
Abbildung A 2	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei einem Jobwechsel (2020 bis 2021)	44
Abbildung A 3	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei diagonalem Wechsel nach Anforderungsniveau	45
Abbildung A 4	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen nach der Art des Wechsels (2020 bis 2021)	45
Abbildung A 5	Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei einem Jobwechsel nach KldB (erste Stelle) des Ursprungsberufs	46

## Tabellen

Tabelle 1	Klassifizierung der Berufe 2010 – Systematik und Beispiele	12
Tabelle 2	Deskriptive Statistiken für Vollzeit-Erwerbstätige in der SIAB, 2013 bis 2019	18
Tabelle 3	Deskriptive Statistiken für Vollzeit-Erwerbstätige in der SIAB, 2013 bis 2019 Vergleich von Jobwechslerinnen/-wechsler und Nichtwechslerinnen/-wechsler	19
Tabelle 4	Mobilitätskoeffizienten für OLS – Einkommensveränderung (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen)	24
Tabelle 5	Die fünf Zielberufe mit den höchsten mittleren Einkommensgewinnen bei Berufswechsel nach Anforderungsniveau	30
Tabelle 6	Die fünf Berufswechsel mit den höchstem mittleren Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau	31
Tabelle 7	Die fünf horizontalen Berufswechsel mit den größten mittleren Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau	32
Tabelle 8	Die fünf vertikalen Berufswechsel mit den größten mittleren Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau	33
Tabelle 9	Mobilitätskoeffizienten für OLS – Änderungen der Zufriedenheit (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen)	38
Tabelle A 1	Deskriptive Statistiken für Vollzeit-Erwerbstätige im SOEP, 2013 bis 2019	47
Tabelle A 2	Vergleich der Wechsel mit den größten Einkommensgewinnen vor und während der Corona-Pandemie	48
Tabelle A 3	Deskriptive Statistiken für die Gesamtstichprobe im SOEP	49/50
Tabelle A 4	Mobilitätskoeffizienten für Ordinales Logit-Modell – Einkommensänderung (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen)	51
Tabelle A 5	Prozentuale Änderungen des Einkommens von Wechsler/Wechslerinnen und Nichtwechslerinnen/-wechsler	52/53
Tabelle A 6	Prozentuale Änderungen des Einkommens von Wechsler/Wechslerinnen	54/55
Tabelle A 7	Prozentuale Einkommensänderungen in den Fällen eines horizontalen Wechsels	56/57
Tabelle A 8	Mobilitätskoeffizienten für OLS – Einkommensänderungen (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen) im Zeitraum der Corona-Pandemie	58
Tabelle A 9	Mobilitätskoeffizienten für Ordinales Logit-Modell – Änderung der Zufriedenheit (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen)	59
Tabelle A 10	Änderungen der Zufriedenheit von Wechselnden und nicht Wechselnden	60/61
Tabelle A 11	Änderungen der Zufriedenheit von Wechselnden	62/63
Tabelle A 12	Änderungen der Zufriedenheit in den Fällen eines horizontalen Wechsels	64/65
Tabelle A 13	Mobilitätskoeffizienten für OLS – Änderungen der Zufriedenheit (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen) im Corona-Zeitraum	66

# Zusammenfassung

---

Der volkswirtschaftliche Strukturwandel stellt im Zusammenwirken mit dem vielerorts feststellbaren Fachkräftemangel den Arbeitsmarkt in Deutschland vor Herausforderungen. Gleichzeitig werden Arbeitsplätze abgebaut und Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht weiter nachgefragt wird, werden abgehängt. Berufliche Mobilität kann ein Anpassungsmechanismus an diese sich verändernden Bedingungen sein. Wie ist es damit bestellt?

Berufliche Mobilität lässt sich in verschiedener Hinsicht auffassen – als Wechsel in ein neues Beschäftigungsverhältnis (1) innerhalb desselben Berufs und Anforderungsniveaus, (2) in Kombination mit einem Wechsel des Berufs (horizontale Mobilität), (3) in Kombination mit einem neuen Anforderungsniveau (vertikale Mobilität) sowie (4) in „diagonaler“ Richtung, das heißt in Kombination mit einem Berufswechsel und einem Wechsel des Anforderungsniveaus.

Die Studie geht der Frage nach, wie sich berufliche Mobilität sowohl auf das individuelle Einkommen als auch auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Sie bedient sich bei der empirischen Analyse der genannten Varianten der Mobilität zweier verschiedener Datenquellen – der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) sowie des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Sie zeigt, dass für Beschäftigte ein Stellenwechsel häufig mit einem Zuwachs an Einkommen und Jobzufriedenheit verbunden ist.

Die größten Gewinne an Einkommen und Zufriedenheit ergeben sich im Zuge der diagonalen und der horizontalen Mobilität. Doch auch ein reiner Wechsel der Stelle (Variante 1) zieht einen – wenn auch weniger stark ausgeprägten – Einkommensgewinn und einen Zuwachs an Arbeitszufriedenheit nach sich. Bemerkenswert ist hier allerdings, dass allein ein höheres Einkommen kaum mehr Zufriedenheit mit sich bringt.

Als besonders lukrativ erweisen sich weiterhin Wechsel in große Unternehmen und in Berufe mit hohem Anforderungsniveau. Auch Personen mit Migrationshintergrund können überdurchschnittliche Einkommenszuwächse realisieren. Teilzeitbeschäftigte hingegen profitieren von einem Wechsel in finanzieller Hinsicht eher weniger.

Für die Arbeitszufriedenheit spielen weitere Faktoren neben der Art des Wechsels lediglich eine untergeordnete Rolle. Das wiederum gilt nicht für den Faktor Migrationshintergrund. Hier zeigen die empirischen Befunde geringere Zuwächse an Zufriedenheit.

Generell ist die Wahrscheinlichkeit groß, durch einen Übergang in eine neue Beschäftigung die persönliche Situation hinsichtlich Einkommen und Zufriedenheit zu verbessern. Faktoren, die die berufliche Mobilität fördern, leisten ohne Zweifel einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des strukturellen Wandels des Arbeitsmarkts.

# Abstract

The structural change of the economy, together with the shortage of skilled workers that can be observed for many occupations, are challenges for the German labor market. At the same time, jobs are being cut and employees whose skills are no longer in demand in their current job are being left behind. Occupational mobility can be a mechanism for adapting to these changing conditions. What does the picture look like?

Occupational mobility can be understood in various ways – as a change to a new employment relationship (1) within the same occupation and level of job requirements, (2) in combination with a change of occupation (horizontal mobility), (3) in combination with a new level of requirements (vertical mobility) and (4) in a “diagonal” direction, i. e. in combination with a change of occupation and a change of requirement levels.

The study examines how occupational mobility affects both individual income and job satisfaction. It uses two different data sources for the empirical analysis of the aforementioned variants of mobility – the Sample of the Integrated Labor Market Biographies (SIAB) and the Socio-Economic Panel (SOEP). It shows that for employees, a change of job is often associated with an increase in income and job satisfaction.

The greatest gains in income and satisfaction result from diagonal and horizontal mobility. However, a pure change of job (variant 1) also results in an – albeit less pronounced – increase in income and job satisfaction. It is worth noting here, however, that a higher income alone hardly leads to greater satisfaction.

Job changes to large companies and professions with a high level of requirements continue to prove particularly lucrative. Employees with a migration background can also achieve above-average income growth. Part-time employees, on the other hand, tend to benefit less financially from a change.

Other factors besides the type of change only play a minor role in job satisfaction. This, in turn, does not apply to migration background. Here, the empirical findings show lower increases in job satisfaction.

In general, the probability of improving one's personal situation in terms of income and job satisfaction by moving to a new job is high. Factors that promote occupational mobility make an important contribution to coping with structural change in the labor market.

# Einleitung

---

Die Beschäftigung in Deutschland ist zurzeit einem deutlichen strukturellen Wandel ausgesetzt, wozu die technologische Transformation, das heißt die Digitalisierung, die grüne Transformation, das heißt die Ausrichtung der Wirtschaft auf eine stärkere Nachhaltigkeit, und veränderte internationale Handelsströme beitragen. Der Wandel fällt je nach Sektor und Beruf unterschiedlich stark aus. Beispielsweise sind Berufe mit einem hohen Anteil an Routineätigkeiten vom technologischen Wandel besonders stark betroffen (Bachmann et al. 2019; Cortes 2016); bei der grünen Transformation unterliegen Berufe, in denen viele umweltschädliche, aber relativ wenige umweltfreundliche Tätigkeiten ausgeübt werden, einem besonders großen Veränderungsdruck bzw. Rückgang (Bachmann et al. 2024).

Unabhängig von den zugrundliegenden Ursachen ist die berufliche Mobilität ein besonders wichtiger Mechanismus zur Anpassung an den Strukturwandel. Kann sie doch dazu beitragen, dass das Arbeitsangebot in zukunftsträchtigen Berufen mit hoher Nachfrage nach Arbeitskräften zunimmt, was wiederum den Rückgang der Arbeitsnachfrage in anderen Berufen ausgleichen kann.

Die berufliche Mobilität hängt unter anderem davon ab, ob der Wechsel von einem Beruf in einen anderen attraktiv ist. Dabei spielt eine Reihe von Faktoren eine Rolle, wobei die Lohnentwicklung (siehe Bachmann et al. 2020) und die Jobzufriedenheit (Cornelissen 2009) besonders wichtig sind.

Vor diesem Hintergrund ist die vorliegende Studie den folgenden drei Fragen gewidmet:

1. Welche Einkommensgewinne können Individuen durch einen Berufswechsel erzielen und bei welchen Arten des beruflichen Wechsels zahlt sich berufliche Mobilität in Form eines erhöhten Einkommens besonders aus?
2. Wie verändert sich die Jobzufriedenheit infolge eines Berufswechsels?

3. Wer profitiert bei einem Berufswechsel hinsichtlich Einkommen und Jobzufriedenheit besonders stark?

Bei der Beantwortung der Forschungsfragen sind die beiden folgenden Dimensionen der beruflichen Mobilität von Interesse (Cortes et al. 2024, Forsythe 2023):

- Bei der *horizontalen Mobilität* handelt es sich um einen Wechsel zwischen Berufen, in denen unterschiedliche fachliche Tätigkeiten ausgeübt werden, beispielsweise um einen Wechsel von einem Beruf im Gastronomiebereich zu einer Bürotätigkeit.
- Die *vertikale Mobilität* bezeichnet demgegenüber einen beruflichen Wechsel, der mit einer Veränderung der Komplexität innerhalb eines gegebenen Berufszweigs einhergeht. Ein Beispiel hierfür ist der Wechsel von der fachlich ausgerichteten Tätigkeit „Fahrradmechaniker:in“ zur komplexen Spezialist:innen-Tätigkeit „Techniker:in – Zweiradtechnik“.

Diese Unterscheidung ist von Bedeutung, weil die beiden Arten der Mobilität unterschiedliche Veränderungen des Profils der Anforderungen an Beschäftigte mit sich bringen – überwiegend fachliche Veränderungen im Fall der erstgenannten Dimension, überwiegend erhöhte Anforderungen im selben fachlichen Bereich im Fall der vertikalen (Aufwärts-)Mobilität.

Die oben genannten Forschungsfragen wurden mit Hilfe zweier repräsentativer Datenquellen beantwortet. Hierbei handelt es sich

- zum einen um administrative Daten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, die *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB)*. Diese Datenbasis hat den Vorteil, dass sie hohe Fallzahlen aufweist, sodass Berufswechsel auf einer stark disaggregierten Ebene untersucht werden können. Allerdings enthalten die Datensätze keine genauen Informationen zu den gearbeiteten Stundenzahlen, sondern nur die Unterscheidung von Vollzeit und Teilzeit, weshalb

im Rahmen der vorliegenden Studie Analysen lediglich für Vollzeitbeschäftigte sinnvoll waren.

- zum anderen um Befragungsdaten des *Sozio-ökonomischen Panels (SOEP)*. Diese Datenquelle weist geringere Fallzahlen auf, enthält aber Informationen zur jeweiligen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, sodass sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte in die Analysen eingehen konnten. Zudem sind im SOEP sowohl ein Maß für die Jobzufriedenheit als auch eine Vielzahl soziodemografischer Charakteristika und von Haushaltscharakteristika enthalten, sodass die Faktoren, die mit einem erfolgreichen Berufswechsel zusammenhängen, untersucht werden konnten.

Die Analysen beziehen sich überwiegend auf die Jahre von 2013 bis 2019. Ausschlaggebend für die Wahl des Startdatums war, dass den entsprechenden Datensätzen eine einheitliche, konsistente Berufsklassifizierung zugrunde liegt, was für die Analyse der beruflichen Mobilität notwendig ist. Das Jahr 2019 wurde als Schlussjahr gewählt, um die Ergebnisse der vorrangig maßgeblichen Analysen unabhängig von den Auswirkungen der Corona-Pandemie, die im Jahr 2020 einsetzte, darstellen zu können. Die Auswirkungen der Pandemie auf die Änderungen von Einkommen und Jobzufriedenheit bei einem Berufswechsel wurden separat analysiert.

Die Ergebnisse der Analysen verdeutlichen, dass ein Job- und Berufswechsel in vielen Fällen mit einem höheren Einkommen und einer höheren Jobzufriedenheit verbunden ist. In besonderem Maß gilt dies für diagonale und horizontale Wechsel, also in den Fällen, in denen Beschäftigte ihre fachliche Ausrichtung ändern. Hinsichtlich der vertikalen Mobilität lassen sich vor allem Steigerungen der Jobzufriedenheit beobachten. Die konstatierten positiven Entwicklungen des Einkommens und der Jobzufriedenheit bei einem Job- und Berufswechsel sind wichtige Voraussetzungen für den strukturellen Wandel des Arbeitsmarkts.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut:

- Im ersten Kapitel werden die empirischen Konzepte, insbesondere zur Messung beruflicher Mobilität, sowie die beiden verwendeten Datenquellen, die SIAB und das SOEP, erläutert.

- Kapitel 2 legt im ersten Schritt die Ergebnisse einer deskriptiven Analyse zu Berufswechseln und Einkommensgewinnen dar. Im zweiten Schritt wurden die Determinanten von Einkommensgewinnen ökonometrisch analysiert, wobei verschiedene Formen beruflicher Mobilität von besonderem Interesse sind. Im dritten Schritt werden beispielhaft Berufswechsel erläutert, die in finanzieller Hinsicht besonders lukrativ sind.
- Kapitel 3 gibt Auskunft über die Analyse der Änderungen der Jobzufriedenheit bei einem Berufswechsel. Hierzu wird erstens eine deskriptive Evidenz präsentiert. Zweitens wurde ökonometrisch untersucht, welche Faktoren am stärksten zur Änderung der Jobzufriedenheit beitragen.
- Die Studie schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und der entsprechenden Schlussfolgerungen.

# 1. Empirische Konzepte und Daten

Im Folgenden werden die für die empirischen Analysen verwendeten Konzepte und Datenquellen erläutert. Zunächst widmen wir uns der Messung individueller Mobilität – hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses ebenso wie bezüglich des Berufs. Bei den verwendeten Datenquellen handelt es sich um die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) und das Sozio-ökonomische Panel (SOEP).

Die SIAB kam für die deskriptive Evidenz zum Einsatz, da sie hohe Fallzahlen aufweist. Die SOEP-Daten wurden vor allem für die ökonometrischen Analysen verwendet, da sie eine deutlich größere Zahl von Eigenschaften auf persönlicher und auf Haushaltebene umfassen. Zudem ist es im Gegensatz zur SIAB beim SOEP möglich, Analysen für Teilzeitbeschäftigte durchzuführen.

## 1.1 Messung beruflicher Mobilität

Berufliche Mobilität wird in der vorliegenden Studie definiert als Wechsel des Berufs von einem Jahr zum nächsten. Ob ein Berufswechsel vorliegt, wird anhand der Klassifizierung der Berufe 2010 (KlB 2010) festgestellt. Die KlB 2010 beschreibt in den verwendeten Datensätzen einen Beruf mithilfe von fünf Stellen, die in Tabelle 1 aufgeführt sind.<sup>1</sup>

Die ersten vier KlB-Stellen beziehen sich auf die fachliche Ausrichtung des jeweiligen Berufs, das heißt auf die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung des Berufs erforderlich sind. Die entsprechende Klassifizierung spiegelt die horizontale Dimension des jeweiligen Berufs wider. Dementsprechend zeichnen sich Berufe mit unterschiedlichen Klassifizierungen in den ersten vier Stellen durch unterschiedliche fachliche Anforderungen aus. Höhere KlB-Stellen bringen einen höheren Detaillierungsgrad mit sich, dementsprechend steigt mit der Zahl der KlB-Stellen die Zahl der unterscheidbaren Berufe.

Die fünfte Stelle der KlB markiert das Anforderungsniveau innerhalb eines genau definierten Berufs, also innerhalb einer Berufsuntergruppe. Die vier folgenden Anforderungsniveaus werden unterschieden:

- Helfer:innen- bzw. Anlerntätigkeit,
- fachlich ausgerichtete Tätigkeit,
- komplexe Spezialist:innentätigkeit und
- hochkomplexe Experten-/Expertinnen-Tätigkeit.

Somit unterscheidet die fünfte Stelle der KlB nicht nach Fachlichkeit, sondern nach der Komplexität der Anforderungen innerhalb eines gegebenen, fachlich definierten Berufs. Diese Dimension der beruflichen Klassifizierung entspricht folglich der vertikalen Dimension der Berufsklassifizierung.

TABELLE 1 Klassifizierung der Berufe 2010 – Systematik und Beispiele

KlB-Stelle	Gliederungsebene	Beispiel	Anzahl
1	Berufsbereich	2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	10
2	Berufshauptgruppe	25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	37
3	Berufsgruppe	252 Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	144
4	Berufsuntergruppe	2525 Berufe in der Zweiradtechnik	700
5	Berufsgattung	25252 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, zum Beispiel Fahrradmechaniker:in	1286

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2011), eigene Darstellung.

| Bertelsmann Stiftung

1 Die Ausführungen in diesem Abschnitt beruhen auf der Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit (2011).

Eine besondere Herausforderung bei der Messung beruflicher Mobilität besteht in der Vermeidung von Messfehlern. Messfehler können sowohl bei Selbstauskünften von Beschäftigten über ihren ausgeübten Beruf (zum Beispiel in den SOEP-Daten) als auch bei Auskünften von Arbeitgebern/-geberinnen über die Berufe ihrer Beschäftigten auftreten. Sie können dazu führen, dass die genutzten Datensätze einen Wechsel der KldB-Nummer aufweisen, ohne dass tatsächlich ein Berufswechsel stattgefunden hat. Die Gefahr solcher Messfehler lässt sich verringern, indem nur dann ein Berufswechsel gemessen wird, wenn gleichzeitig das Beschäftigungsverhältnis gewechselt wurde (Kambourov und Manovskii 2008). Insofern folgt die vorliegende Studie der wissenschaftlichen Literatur und berücksichtigt als Berufswechsel nur dann Änderungen in der KldB-Nummer, wenn gleichzeitig der Job gewechselt wurde.

Die KldB 2010 wird in der vorliegenden Studie zur Untersuchung der Mobilität mithilfe verschiedener Konzepte genutzt. Hierbei handelt es sich um einen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses sowie drei weitere Aspekte der beruflichen Mobilität. In der empirischen Implementierung wurden immer Veränderungen von einem Jahr zum nächsten betrachtet. Die verwendeten Konzepte werden im Folgenden definiert, ihre empirische Implementierung wird in den darauffolgenden Beschreibungen der Datensätze näher erläutert.

### Definitionen: Jobwechsel und Berufswechsel

**Jobwechsel:** Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses von einem Jahr zum nächsten.

**Jobwechsel ohne Berufswechsel:** Jobwechsel bei gleichbleibender Berufsgruppe, das heißt die dritte und die fünfte Stelle der KldB bleiben gleich.

**Vertikale berufliche Mobilität:** Jobwechsel bei gleichbleibender Fachlichkeit (dritte Stelle der KldB) und Veränderung des Anforderungsniveaus (fünfte Stelle der KldB).

**Horizontale berufliche Mobilität:** Jobwechsel bei Veränderung der Fachlichkeit (dritte Stelle der KldB) und gleichbleibendem Anforderungsniveau (fünfte Stelle der KldB).

### Vertikale und horizontale (= „diagonale“) Mobilität:

Jobwechsel bei Veränderung der Fachlichkeit (dritte Stelle der KldB) und des Anforderungsniveaus (fünfte Stelle der KldB).

Dass die Akzente auf die dritte und die fünfte Stelle der KldB gesetzt wurden, ist Einschränkungen bei den Datensätzen geschuldet. Bei der Verwendung der SIAB-Daten (siehe Abschnitt 1.2) liegt ein Schwerpunkt auf der Berechnung von Einkommensänderungen bei Wechseln von einem konkreten Beruf A zu einem konkreten Beruf B (Ergebnisse siehe Kapitel 2, Abschnitt 2.1) bzw. der Ermittlung konkreter Berufspaare mit besonders hohen Einkommensgewinnen (Ergebnisse siehe Kapitel 2, Abschnitt 2.3). Entsprechend den geltenden Datenschutzbestimmungen darf das Ergebnis für einen Wechsel bzw. ein bestimmtes Berufspaar nur dann ausgewiesen werden, wenn ausreichende Fallzahlen für diesen Wechsel bzw. dieses Berufspaar vorliegen. Dies war nur bei einer Beschränkung auf die dritte und die fünfte Stelle der KldB der Fall; die vierte Stelle konnte hingegen nicht berücksichtigt werden, da dies die Fallzahlen zu sehr eingeschränkt hätte. Um die Ergebnisse innerhalb des Projektberichts vergleichbar zu gestalten, wurden für die SIAB- und die SOEP-Analysen jeweils dieselben Definitionen verwendet.

Bei der Analyse der Einkommensgewinne durch Job- und Berufswechsel stehen freiwillige Wechsel – im Gegensatz zu unfreiwilligen Wechseln, die zum Beispiel durch den Verlust des Arbeitsplatzes hervorgerufen werden – im Zentrum des Interesses. Daher beschränkten wir in den Hauptanalysen die Stichprobe der Wechsler:innen auf Personen, die im Zuge eines Jobwechsels ihre Erwerbstätigkeit für weniger als allenfalls sechs Monate unterbrachen. Hierdurch wurden viele unfreiwillige Jobwechsel, die häufig mit Erwerbsunterbrechungen einhergehen, von der Analyse ausgeschlossen. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da die nachfolgend genauer beschriebenen Datensätze keine ausreichend verlässlichen Informationen zum Grund der Beendigung einer Beschäftigung enthalten.

Generell wurde in den Analysen das Augenmerk auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 60 Jahren gelegt. Die Hauptanalysen

wurden für den Zeitraum 2013 bis 2019 durchgeführt. Das Jahr 2013 wurde als Startpunkt gewählt, weil ab diesem Jahr eine konsistente berufliche Klassifizierung in beiden Datensätzen verfügbar ist. Die Hauptanalysen enden im Jahr 2019. Für die Zeit von 2019 bis 2021, also für Berufswechsel vom Jahr 2019 auf 2020 und vom Jahr 2020 auf 2021 (dem letzten in den Daten vertretenen Jahr), wurden getrennte Analysen durchgeführt, um die Auswirkungen der Corona-Pandemie separat betrachten zu können.

## 1.2 Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien (SIAB)

Die im Folgenden dargestellten deskriptiven Auswertungen basieren auf einer Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB), die administrativen Zwecken dient. Beispielsweise werden die gemeldeten Löhne zur Berechnung der Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung der betreffenden Personen verwendet. Die enthaltenen Informationen, insbesondere zum Einkommen, sind daher sehr verlässlich. Beider verwendeten Datenquelle handelt es sich im Einzelnen um das Regional-File der Stichprobe der IEB 1975 bis 2021 (SIAB-R 7521), eine 2 %-Stichprobe der IEB. (Frodermann et al. 2021, enthält eine ausführliche Beschreibung der Datenquelle.)

Neben dem Vorteil der hohen Fallzahlen und der Verlässlichkeit der Angaben ist die IEB jedoch auch mit Nachteilen behaftet. So werden nur Verdienste bis zur jährlichen Beitragsbemessungsgrenze gemeldet; darüber hinausgehende Verdienste werden als an der Beitragsbemessungsgrenze liegend gemessen. Diese Verzerrung („Rechtszensierung“) der Einkommensinformationen kann insbesondere im Fall Hochqualifizierter zu einer Verzerrung auch der Ergebnisse führen, da das jeweils ausgewiesene Einkommen in diesem Fall geringer ist als das tatsächliche. Daher wurde bei den Auswertungen der Median der Einkommen zugrunde gelegt. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass mindestens die Hälfte der Individuen einer betrachteten Gruppe Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze beziehen.

Allerdings unterliegen die Medianwerte strengen Datenschutzbestimmungen. Damit ihr Ausweis zulässig ist, müssen sie jeweils auf mindestens 40 Beobachtungen beruhen. Um den Median der

Einkommensänderungen von Berufswechslerinnen/-wechsler ausweisen zu können, muss also jedes Berufspaar XY, das für einen Wechsel von Beruf X zu Beruf Y steht, auf Bewegungen von mindestens 40 Personen beruhen. Diese Einschränkung führt dazu, dass der mittlere Einkommenszuwachs für 393 Berufspaare, bei denen ein Wechsel von einem in einen anderen Beruf von einem Jahr zum nächsten beobachtet wird, ausgewiesen werden kann. Diese Berufspaare beruhen auf 32.043 in den Daten beobachteten Wechseln. Zudem können für 413 Berufspaare, bei denen der Ausgangs- und der Zielberuf identisch sind, Einkommensänderungen ausgewiesen werden.

Um Berufswechsel in den Daten zu identifizieren, haben wir auf die zwei folgenden Variablen zurückgegriffen:

- Zum einen haben wir die Definition der Berufsgattungen aus der KldB 2010 bis zur fünften Stelle genutzt. Eine Änderung dieser Variablen in der Hauptbeschäftigung im Vergleich mit dem Vorjahr impliziert einen Wechsel des Berufs. Jedoch können die betreffenden Einträge fehlerhaft sein.
- Um die Aufnahme künstlicher Berufswechsel ausschließen, die lediglich auf unterschiedliche Einträge des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin zurückzuführen sind, haben wir zusätzlich eine Änderung der in jedem Datensatz enthaltenen systemfreien Betriebsnummer zur Bedingung gemacht. Infolgedessen besteht unsere Stichprobe nur noch aus Individuen, die in einem anderen Betrieb arbeiten als im vorhergegangenen Jahr.

Darüber hinaus fehlen in den IEB für viele Beobachtungen Informationen zu den Bildungsabschlüssen. Um dieses Problem zu beheben, wurde mithilfe des von Dauth und Eppelsheimer (2020) bereitgestellten Skripts eine Korrektur vorgenommen. Diese Korrektur basiert auf der von Fitzenberger et al. (2006) vorgeschlagenen Methode. Durch sie wurde die Zahl der nicht verwertbaren Beobachtungen deutlich reduziert. Um die Wechsel mit den größten Einkommensgewinnen und -verlusten zu identifizieren, waren wir daher bei unseren Berechnungen nicht auf die Stichprobe mit Bildungsinformationen angewiesen.

Ein weiterer Nachteil der SIAB-Daten besteht darin, dass sie keine Informationen über die jeweilige Zahl

der geleisteten Arbeitsstunden enthalten, sondern lediglich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterscheiden. Aus diesem Grund war eine Analyse auf der Basis der Stundenlöhne nicht möglich. Um die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern, multiplizierten wir die vorliegenden Tageslöhne der Vollzeitstellen mit 30 und bezeichnen das Produkt als Monatslohn.

Die Konzentration auf Vollzeitbeschäftigte führt im Vergleich mit der Gesamtbeschäftigung zu einem deutlich geringeren Frauenanteil. Dies ist darauf zurückzuführen, dass erwerbstätige Frauen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer. Während im Jahr 2023 die Teilzeitquote bei Männern 13 % betrug, belief sie sich bei Frauen auf 50 % (Statistisches Bundesamt 2024).

Für die im Folgenden beschriebenen Analysen wurden Informationen aus den Jahren 2013 bis 2019 verwendet, wobei einige Variablen wie etwa der Monatsverdienst des Vorjahres oder die Definition der Berufsklasse (KldB 2010, fünfstellig) der Vorjahrsbeschäftigung auf der Basis von Informationen aus den Vorjahren berechnet wurden. Für deskriptive Analysen des Einkommensgewinns auf Individualebene haben wir alle Beobachtungen mit fehlenden Informationen zu einer für die Analyse wichtigen Variablen (Bildung, Alter, Geschlecht und Berufsähnlichkeitsmaß) gelöscht und einen Berufswechsel im Beobachtungszeitraum zur Bedingung gemacht. Davon ausgehend besteht die Stichprobe aus 274.683 Beobachtungen.

### 1.3 Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

Zusätzlich zu den Daten der SIAB wurden Daten des SOEP verwendet. Das SOEP ist eine repräsentative Längsschnittbefragung in Deutschland lebender Personen. Es wird seit 1984 jährlich erhoben und umfasst ein breites Spektrum an Fragen zu soziodemografischen Aspekten sowie zu Haushaltsmerkmalen. Die Befragten werden über einen längeren Zeitraum begleitet, wobei gelegentlich Auffrischungsstichproben durchgeführt werden, um Stichprobenausfällen entgegenzuwirken.

Analog zu den Untersuchungen auf der Grundlage der SIAB wurden die SOEP-Analysen für die Jahre

2013 bis 2019 durchgeführt. Da das SOEP im Gegensatz zur SIAB auch Personen ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umfasst, wurde die Datenbasis zunächst jener der SIAB angeglichen, um eine größtmögliche Vergleichbarkeit beider Datenbestände sicherzustellen. Hierzu wurden bestimmte Personengruppen aus der Stichprobe ausgeschlossen, die zwar im SOEP, aber nicht in der SIAB enthalten sind. Dazu zählen insbesondere Selbstständige, nicht sozialversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte sowie Personen in besonderen Einstellungsverhältnissen (zum Beispiel Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Behindertenwerkstätten, Praktika, freiwilliges soziales Jahr). Zusätzlich wurden Personen ausgeschlossen, die fehlende oder unrealistische Angaben bezüglich unserer Zielvariablen getroffen hatten, zum Beispiel extrem lange Arbeitszeiten. Die resultierende Stichprobe umfasst für den Untersuchungszeitraum 57.710 Beobachtungen über 16.619 Personen.

Um Berufswechsler:innen im SOEP zu identifizieren, wurden Angaben zu der Frage „Haben Sie seit dem 1. Januar [Vorjahr] die Stelle gewechselt oder eine Arbeit neu aufgenommen?“ mit Informationen zum Monat des jeweiligen Interviews verknüpft. Daraus ließ sich ableiten, ob zwischen zwei aufeinanderfolgenden Interviews ein Jobwechsel stattgefunden hatte. Ob es sich bei diesem Stellenwechsel auch um einen Berufswechsel handelt, konnte mithilfe der KldB-Informationen nachvollzogen werden. Dazu wurde der von den Befragten jeweils angegebene Beruf einer Berufsgattung der KldB 2010 zugeordnet. Eine Einordnung in die verschiedenen Mobilitätskonzepte erfolgte sodann analog zu den Definitionen aus Abschnitt 1.1.

Um etwaige Einkommensgewinne zu identifizieren, wurden Stundenlöhne berechnet. Diese liegen im SOEP leider nicht direkt vor, konnten aber aus anderen Angaben abgeleitet werden. So liegen Informationen zum Bruttonomateinkommen des Vormonats und zur Wochenarbeitszeit vor. Bei der Wochenarbeitszeit wird zwischen der vereinbarten Wochenarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) unterschieden. Um den Stundenlohn zu erhalten, wurde der Bruttonomatenlohn durch die mit dem Faktor 4,345 multiplizierte tatsächliche Wochenarbeitszeit geteilt. Ein ähnliches Vorgehen wurde bereits in Bachmann et al. (2022a) angewandt. Als Zielgröße wurde die prozentuale Änderung des Stundenlohns von einem Jahr zum

nächsten verwendet (gemessen am Stundenlohn des Ausgangsberufs).

Neben Einkommensgewinnen können auch nichtmonetäre Gründe ausschlaggebend für einen Jobwechsel sein. Daher wurde als eine weitere Zielgröße die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit aufgenommen.

Dies ist möglich, weil das SOEP neben Angaben zu soziodemografischen Merkmalen auch Fragen zu Einstellungen, Meinungen und Empfindungen enthält. Dazu gehört auch eine Frage zur Zufriedenheit mit der Arbeit.<sup>2</sup> Die Antwortmöglichkeiten sind durch eine Likert-Skala vorgegeben, die von 0 bis 10 reicht. Die 0 steht dabei für „ganz und gar unzufrieden“, die 10 für „ganz und gar zufrieden“.

Zusätzlich zu den genannten Zielvariablen umfasst das SOEP eine Vielzahl weiterer Fragen zum individuellen Kontext und zum Haushaltskontext sowie spezifische Daten zum Ausgangsberuf und zum betrieblichen Kontext. Einige dieser Angaben wurden als zusätzliche Kontrollvariablen in unsere Analysen aufgenommen, um den Einfluss der verschiedenen Determinanten auf den Erfolg eines Berufswechsels zu identifizieren.

2 Die Frage lautet folgendermaßen: „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Wie zufrieden sind Sie ... mit Ihrer Arbeit?“ Sie wird (selbstredend) nur an erwerbstätige Personen gerichtet.

## 2. Berufswechsel und Einkommensgewinne

### 2.1 Deskriptive Evidenz

#### Sozioökonomische Merkmale der Beschäftigten

Zunächst betrachten wir die sozioökonomischen Charakteristika, beginnend mit der SIAB. Die Auswahl aus der SIAB umfasst für den Untersuchungszeitraum insgesamt 2.542.235 Beobachtungen (siehe Tabelle 2). Die Gesamtstichprobe beschränkt sich auf Vollzeitbeschäftigte im Alter zwischen 20 und 60 Jahren, wobei etwa 29 % der Beschäftigten zwischen 20 und 34 Jahre alt sind, 39 % zwischen 35 und 49 Jahren und 32 % zwischen 50 und 60 Jahren. 32,2 % der besagten Gruppe sind weiblich. Die Mehrheit (73,3 %) verfügt über eine Berufsausbildung, 20,8 % haben einen Hochschulabschluss, 5,9 % keine Berufsausbildung. Mit 28,6 % ist der größte Teil im Bereich der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung beschäftigt, gefolgt von 20,5 % im Bereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung und 12,9 % im Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit. Das durchschnittliche Monatseinkommen beträgt 3441,19 €.

Tabelle A 1 weist die gleichen Statistiken für Vollzeitbeschäftigte zwischen 20 und 60 Jahren auf der Basis der SOEP aus. Die Zahl der Beobachtungen liegt hier mit 41.513 deutlich unter den Fallzahlen der SIAB. Über alle Variablen hinweg sind die Mittelwerte mit den auf der Basis der SIAB ermittelten vergleichbar. Kleinere Abweichungen um wenige %-Punkte deuten darauf hin, dass die Zusammensetzung der Beschäftigten nach Berufsbereichen zwischen den beiden Stichproben leicht variiert. Darüber hinaus ist der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten mit einem Universitäts- oder Hochschulabschluss mit 28,2 % im SOEP um 7,4 %-Punkte höher als in der SIAB, und der Anteil der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung liegt mit 64,2 % um 9,1 %-Punkte unter dem Anteil gemäß SIAB. Abgesehen davon sind somit die sozioökonomischen Charakteristika in der SIAB- und der SOEP-Stichprobe einander sehr ähnlich.

Die Zahl der Wechsler:innen unterscheidet sich dagegen stärker. So beobachten wir in der SIAB bei 9,2 % der Beschäftigten einen Berufswechsel von einem Jahr zum nächsten, während dies im SOEP nur bei 4,3 % der Beschäftigten der Fall ist.

Bei den Anteilen der Arten des Berufswechsels (horizontal, vertikal, diagonal) an der Gesamtheit der Wechsel sind die Unterschiede deutlich geringer. So wechseln gemäß SIAB 21,8 % der Beschäftigten in Berufe einer anderen Berufsgruppe (nach KdB dreistellig markiert) mit gleichem Anforderungsniveau, führen also einen horizontalen Wechsel durch. Im SOEP stellen horizontale Wechsel 26,7 % aller Wechsel dar. Vertikale Wechsel, das heißt Wechsel des Anforderungsniveaus bei gleichbleibender Berufsgruppe, machen gemäß SIAB 5,9 % und gemäß SOEP 7,7 % aller Berufswechsel aus. Die Anteile der diagonalen Wechsel, das heißt der Wechsel sowohl des Anforderungsniveaus als auch der Berufsgruppe, an allen Berufswechseln sind in der SIAB mit 23,1 % und im SOEP mit 21,8 % sehr ähnlich ausgeprägt. Das Residuum sind alle Jobwechsel, die ohne einen Berufswechsel vollzogen wurden. Diese machen in der SIAB 49,2 % aller Wechsel aus, im SOEP 43,8 %.

Tabelle 3 zeigt für die SIAB-Datenbasis dieselben beschreibenden Statistiken wie Tabelle 2, jedoch getrennt für die Stichproben der Jobwechsler:innen und der Nichtwechsler:innen, wobei die Unterscheidung darauf beruht, ob eine Person im Vergleich mit dem Vorjahr in einem anderen Betrieb (Jobwechsler:in) oder weiterhin im selben Betrieb beschäftigt ist (Nichtwechsler:in). Hierbei zeigt sich, dass rund 11,2 % aller Beschäftigten einen Jobwechsel von einem Jahr zum nächsten durchführen. Der durchschnittliche Monatslohn der Nichtwechsler:innen liegt um mehr als 400 € über jenem der Jobwechsler:innen, was zum Teil durch ihr höheres Alter erklärt werden kann (der Anteil der ältesten Altersgruppe an den Jobwechsler/-wechslerinnen ist um 20 %-Punkte niedriger als der Anteil der

TABELLE 2 Deskriptive Statistiken für Vollzeit-Erwerbstätige in der SIAB, 2013 bis 2019

Variable	Durchschnitt	Std.-Abw. <sup>2</sup>
Monatslohn (in €)	3441,19	1438,66
weiblich (in %)	32,2	46,7
<b>Altersgruppe (in %)</b>		
20 bis 34	29,4	45,5
35 bis 49	38,9	48,7
50 bis 60	31,8	46,6
<b>Bildung (in %)</b>		
keine Berufsausbildung	5,9	23,5
Berufsausbildung	73,3	44,2
Universität oder Hochschule	20,8	40,6
<b>Berufsbereich (KldB 2010; in %)</b>		
Militär <sup>1</sup>	k. A.	k. A.
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	1,6	12,4
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	28,6	45,2
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	7,5	26,3
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	4,8	21,4
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	12,9	33,5
kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	9,9	29,9
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	20,5	40,4
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	11,5	31,9
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	2,7	16,3

Anmerkung: Die Zahl der Beobachtungen beträgt 2.542.235 bei allen Variablen außer jenen bezüglich der Bildung.

Für diese drei Variablen liegt die Zahl der Beobachtungen bei 2.502.425.

1) Aufgrund der geringen Fallzahl wurde der Berufsbereich Militär nicht analysiert.

2) Die Abkürzung steht für Standardabweichung.

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

jüngsten Altersgruppe). Die Geschlechterverteilung ist in beiden Gruppen ähnlich, wobei der Frauenanteil jeweils deutlich unter 50 Prozent liegt. Wie oben beschrieben, ist der geringe Frauenanteil insofern auf die Beschränkung auf Vollzeitbeschäftigte zurückzuführen, als Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten.

Etwas stärker unterscheidet sich das durchschnittliche Bildungsniveau der beiden Gruppen. Zwar haben in beiden Gruppen die meisten Personen eine Berufsausbildung, bei denen, die nicht wechseln, sind es mit 74 % jedoch 5 %-Punkte mehr als bei den Wechsler:innen (69 %). Dagegen haben die Wechsler:innen um

2 %-Punkte häufiger keine Berufsausbildung und um 3 %-Punkte häufiger einen Hochschulabschluss.

Die Verteilung über die zehn Berufsbereiche der KldB 2010 (KldB, erste Stelle) ist zwischen den Stichproben der Jobwechsler:innen und Nichtwechsler:innen relativ ähnlich; sie unterscheidet sich nur um wenige %-Punkte. Die größten Berufsgruppen sind sowohl bei den Wechselnden als auch bei den Nichtwechselnden die Berufe in Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung sowie Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung.

TABELLE 3 Descriptive Statistiken für Vollzeit-Erwerbstätige in der SIAB, 2013 bis 2019:  
Vergleich von Jobwechslerinnen/-wechslen und Nichtwechslerinnen/-wechslen

Variable	Nichtwechsler:innen		Jobwechsler:innen	
	Durchschnitt	Std.-Abw.	Durchschnitt	Std.-Abw. <sup>1</sup>
Monatslohn (in €)	3.488,97	1.439,89	3.061,87	1.371,02
weiblich (in %)	32,0	46,7	33,7	47,3
<b>Altersgruppe (in %)</b>				
20 bis 34	27,0	44,4	47,8	49,9
35 bis 49	39,5	48,9	34,0	47,4
50 bis 60	33,5	47,2	18,2	38,6
<b>Bildung (in %)</b>				
keine Berufsausbildung	5,7	23,1	7,6	26,5
Berufsausbildung	73,9	44,0	68,6	46,4
Universität oder Hochschule	20,5	40,3	23,8	42,6
<b>Berufsbereich (KlB 2010; in %)</b>				
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	1,6	12,4	1,5	12,2
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	29,0	45,4	25,9	43,8
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	7,5	26,3	7,3	26,1
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	4,8	21,4	4,7	21,2
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	12,6	33,2	14,9	35,6
kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	9,7	29,6	11,3	31,7
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	20,7	40,5	19,0	39,2
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	11,4	31,8	12,0	32,5
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	2,7	16,2	3,2	17,7

Anmerkung: Die Zahl der Beobachtungen von Nichtwechsler:innen beträgt 2.257.819, die der Wechsler:innen 284.416 bei allen Variablen außer jenen bezüglich der Bildung. Für diese drei Variablen liegt die Zahl der Beobachtungen bei 2.227.742 (274.683).

1) Die Abkürzung steht für Standardabweichung.

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

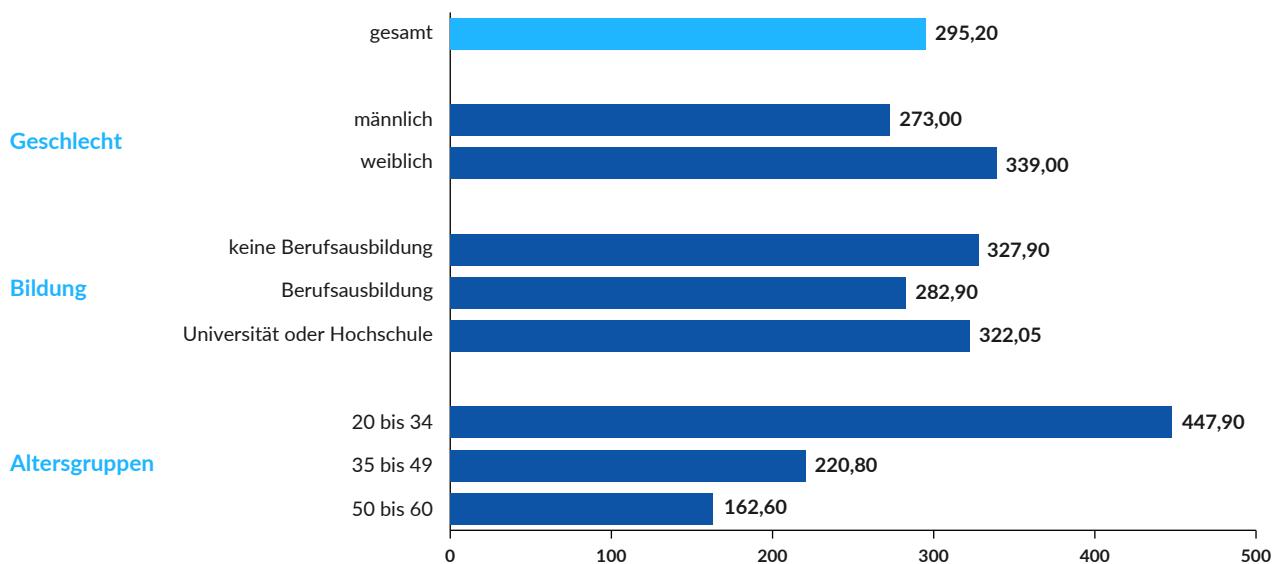
## Die mittleren Einkommensgewinne unterscheiden sich nach individuellen Charakteristika

Zur Analyse der Einkommensgewinne infolge eines Berufswechsels wird zunächst mithilfe der SIAB die entsprechende empirische Evidenz präsentiert. Hierzu werden Jobwechsler:innen betrachtet, die – wie in Kapitel 1 beschrieben – im Zuge des Jobwechsels nicht länger als sechs Monate ohne Job waren. Darüber hinaus werden nur Personen betrachtet, für die alle für die Subgruppenanalyse relevanten Variablen vorliegen.

Erstes Ergebnis der empirischen Analyse ist der mittlere Einkommensgewinn bei einem Jobwechsel: Er beträgt 295 €. Hierbei zeigen sich recht große Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigengruppen (siehe Abbildung 1). So liegt der mittlere Einkommensgewinn von Frauen nach einem Wechsel bei 339 € und damit um 66 € höher als bei Männern. Auch die Einkommensgewinne nach Bildung unterscheiden sich, allerdings steigt der Einkommensgewinn nicht linear mit dem Anstieg des Bildungsniveaus, wie zu erwarten wäre. Der mittlere Einkommensgewinn der Gruppe ohne Abschluss ist mit etwa 327,90 € am höchsten, was vermutlich auf sehr niedrige Löhne in der Ausgangsbeschäftigung zurückzuführen ist, dicht

ABBILDUNG 1 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen in den Fällen eines Jobwechsels, 2013 bis 2019

In Euro



Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

gefolgt von Universitäts- und Hochschulabsolventen mit 322,05 €. Den geringsten mittleren Einkommensgewinn weisen mit einem Wert von 282,90 € Personen mit Berufsausbildung auf. Abbildung 1 weist zudem einen starken Zusammenhang mit dem Alter der Beschäftigten aus: Der mittlere Einkommensgewinn der jüngsten Altersgruppe, das heißt der Gruppe der 20- bis 34-Jährigen, ist mit etwa 450 € fast dreimal so hoch wie jener der Gruppe der 50- bis 60-Jährigen.

sogar um 35,70 € gestiegen sind. Ein (moderater) Anstieg der mittleren Einkommensgewinne lässt sich im Übrigen für die Gruppe der Hochschulabsolvent:innen (um 9,45 €) sowie für die jüngste Altersgruppe, die der 20- bis 34-Jährigen (um 8,40 €), und die älteste Altersgruppe, die der 50- bis 60-Jährigen (um 12,60 €), beobachten.

### Einkommensgewinne im Corona-Zeitraum (2019 bis 21), SIAB-Auswertungen

Deskriptive Auswertungen für Einkommensgewinne im Fall eines Berufswechsels sind für den Corona-Zeitraum (Berufswechsel von 2019 nach 2020 und von 2020 nach 2021) in Abbildung A 2 dargestellt. Der Vergleich mit dem Zeitraum vor dem Ausbruch der Pandemie zeigt, dass ein Berufswechsel im Corona-Zeitraum mit einem Einkommensgewinn von 282 € einhergeht, was einem Rückgang von 4,5 % entspricht. Eine genauere Betrachtung ergibt, dass dieser Rückgang ausschließlich Männer betrifft (deren mittlerer Einkommensgewinn um 32,40 € gesunken ist), während die Einkommen von Frauen im Mittel

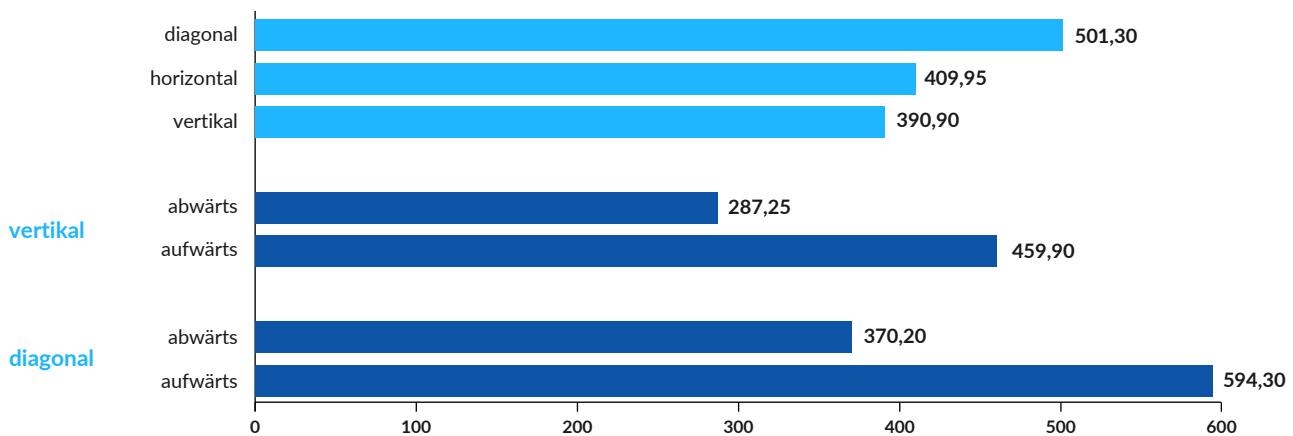
### Die mittleren Einkommensgewinne unterscheiden sich nach der Art des Berufswechsels

Neben den individuellen Charakteristika der Berufswechsler:innen spielt auch die Art des Berufswechsels eine Rolle für die Einkommensgewinne. Um die verschiedenen Arten des Berufswechsels strukturiert zu untersuchen, haben wir die Konzepte der horizontalen und der vertikalen Mobilität verwendet – wie es beispielsweise auch in Cortes et al. (2024) und Forsythe (2023) geschieht. Dabei wird weiterhin die KldB 2010 verwendet.

Wie in Kapitel 1, Abschnitt 1.1 ausgeführt, wird die horizontale Mobilität definiert als Änderung der dritten Stelle des KldB-Codes, also der fachlichen Anforderungen, bei gleichbleibendem Anforderungsniveau (fünfte Stelle). Die vertikale Mobilität hingegen

ABBILDUNG 2 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen nach der Art des Wechsels

In Euro



Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

ist eine Veränderung des Anforderungsniveaus der Tätigkeit bei gleichbleibender Fachlichkeit (gemessen am Dreisteller). Sie könnte sich beispielsweise als Aufstieg von einem Helfer / einer Helferin im Maschinenbau-, Betriebstechnik (25101) zu einer Fachkraft als Maschinen- und Gerätezusammensetzer:in (25112) darstellen.

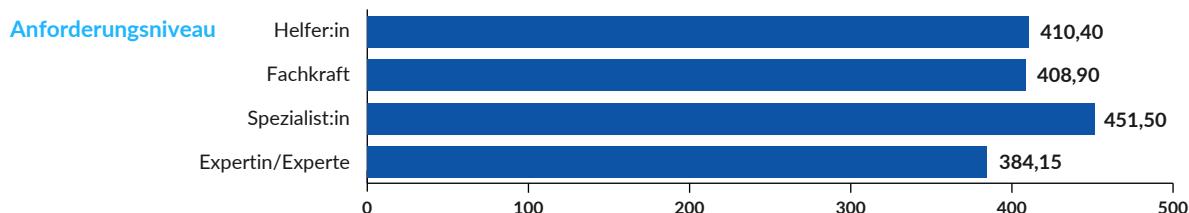
Abbildung 2 zeigt die mittleren Einkommensgewinne, die im Zuge der verschiedenen Arten des Wechsels erzielt werden. Die höchsten Einkommensgewinne werden im Zuge eines diagonalen Wechsels (das heißt einer Kombination eines horizontalen mit einem vertikalen Wechsel) erzielt. Im Mittel werden bei einem diagonalen Wechsel in ein höheres Anforderungsniveau 590 € monatlich mehr erzielt. Dahinter rangiert mit einem Plus von 460 € ein reiner Aufstieg des

Anforderungsniveaus im selben Beruf. Es folgen der horizontale Wechsel mit einem mittleren Einkommensgewinn von 410 € sowie der diagonale (370 €) und der vertikale (287 €) Wechsel in Kombination mit jeweils sinkendem Anforderungsniveau.

Die in Abbildung 2 dargestellten Arten des Wechsels lassen sich weiter untergliedern, indem zusätzlich das Anforderungsniveau betrachtet wird. Abbildung 3 weist die mittleren Einkommensgewinne bei einem horizontalen Wechsel nach Anforderungsniveau aus. Diese sind für Helfer:innen und Fachkräfte mit etwa 410 € ähnlich hoch. Spezialisten/Spezialistinnen weisen mit knapp über 450 € die höchsten Einkommensgewinne auf, während für Expertinnen/Experten mit ungefähr 380 € die niedrigsten mittleren Einkommensgewinne zu verzeichnen sind.

ABBILDUNG 3 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei horizontalem Wechsel nach Anforderungsniveau

In Euro



Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Ein möglicher Grund für die geringeren Einkommensgewinne auf dem höchsten Anforderungsniveau ist, dass hochqualifizierte Beschäftigte häufig sehr spezialisierte Tätigkeiten ausführen (Bachmann et al. 2022b). Bei einem Job- und insbesondere bei einem Berufswechsel ist ein großer Teil dieser Expertise nicht auf den neuen Job bzw. Beruf übertragbar. Daher sind horizontale Jobwechsel für Hochqualifizierte möglicherweise mit geringeren Lohngewinnen verbunden, denn deren zuvor erworbene Expertise wird weniger berücksichtigt als bei anderen Beschäftigten.

Die vertikalen und diagonalen Wechsel lassen sich ebenfalls nach Anforderungsniveau unterteilen. Da hier Wechsel von vier Anforderungsniveaus in jeweils drei andere möglich sind, umfasst die Abbildung elf Balken.<sup>3</sup> Da beide Arten des Wechsels ein ähnliches Muster nach Anforderungsniveau aufweisen, werden in Abbildung 4 die mittleren Einkommensgewinne im Fall eines vertikalen Wechsels dargestellt, während sie im Fall eines diagonalen Wechsels im Anhang in Abbildung A 3 wiedergegeben sind.

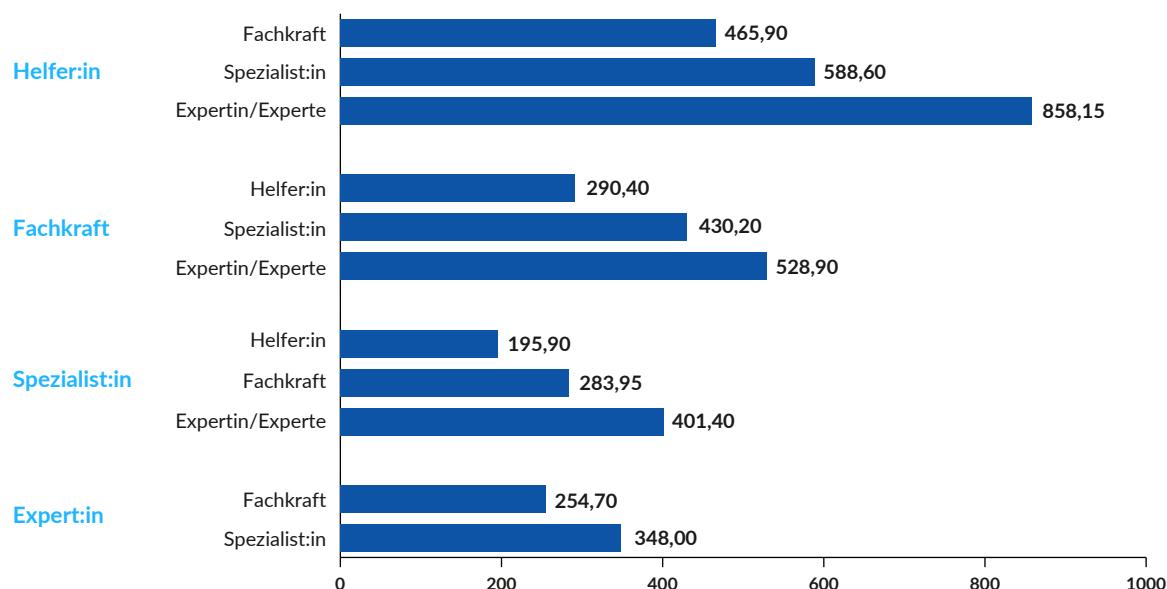
Wie aus den Abbildungen ersichtlich, werden die höchsten mittleren Einkommensgewinne bei einem Aufstieg von einem niedrigen zu einem hohen Anforderungsniveau realisiert. Ein vertikaler Wechsel von einer Helfer:innen-Tätigkeit zu einer Expertin / einem Experten geht im Mittel mit einem Einkommensgewinn von 860 € einher. Im Fall der diagonalen Aufstiege der Helfer:innen zu Experten/Expertinnen liegt dieser Wert sogar bei 2.000 €. Die geringsten Einkommensgewinne sind für jedes Anforderungsniveau im Fall eines Abstiegs zu beobachten.

#### Einkommensgewinne nach Art des Berufswechsels im Zeitraum der Corona-Pandemie (2020 bis 2021), SIAB-Auswertungen

Das Muster der Einkommenszuwächse ist im Zeitraum der Corona-Pandemie relativ unverändert (Abbildung A 4). So sind die lukrativsten Wechsel weiterhin der diagonale Aufwärtswechsel, gefolgt vom vertikalen Aufwärtswechsel. Es folgen der horizontale, der diagonale und der vertikale Wechsel nach unten.

ABBILDUNG 4 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei vertikalem Wechsel nach Anforderungsniveau

In Euro



Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

<sup>3</sup> Für den Wechsel aus dem Anforderungsniveau Experte/Expertin zu jenem der Helferin / des Helfers liegen zu wenige Beobachtungen vor, um einen mittleren Einkommensgewinn ausweisen zu können.

## 2.2 Ergebnisse der Regressionsanalyse

Die im vorhergehenden Abschnitt dargelegten deskriptiven Auswertungen haben gezeigt, dass Einkommensgewinne sich nach verschiedenen Charakteristika wie Alter, Geschlecht und Bildung, aber auch nach der Art des beruflichen Wechsels selbst unterscheiden. Um den Einfluss dieser Faktoren genauer zu bestimmen, wurden im nächsten Schritt Regressionsanalysen durchgeführt. Solche Analysen erlauben es, eine Vielzahl von Determinanten zu prüfen und deren jeweiligen Zusammenhang mit dem Erfolg eines Berufswechsels zu quantifizieren.

Zunächst wird beleuchtet, welche Arten des Wechsels eine positive, negative oder gleichbleibende Entwicklung des Lohns begünstigen. Dazu wurden die Ausprägungen der Lohnentwicklung jeweils einer der drei folgenden Gruppen zugeteilt: Beschäftigte mit Lohnrückgang, Beschäftigte mit Lohnstagnation und Beschäftigte mit Lohnanstieg – jeweils von einem Jahr zum nächsten.

Lohnstagnation wird dann angenommen, wenn der Stundenlohn von Jahr zu Jahr um weniger als 2,5 % fällt oder steigt. Dieses Intervall wurde gewählt, da die Stundenlöhne im SOEP auf Selbstauskünften beruhen und insofern Messfehlern unterliegen können. So könnte das Einkommen einer Person in der Realität gleich geblieben sein, während aufgrund von kleinen Messfehlern ein geringfügiger Anstieg oder Rückgang festgestellt wird. Mit dem besagten Intervall wird diesen Messungenauigkeiten entgegengewirkt.

Ein Lohnrückgang liegt vor, wenn der Stundenlohn im Folgejahr um mehr als 2,5 % niedriger ist als im Ausgangsjahr. Umgekehrt bedeutet ein Lohnanstieg, dass der Stundenlohn im Folgejahr um mehr als 2,5 % höher liegt.

Zur Untersuchung der Wahrscheinlichkeit, einer der drei Gruppen anzugehören, wurde ein Ordinales Logit-Modell geschätzt, welches den ordinalen Charakter der abhängigen Variablen berücksichtigt und eine Schätzung der Zusammenhänge verschiedener Einflussfaktoren mit der Wahrscheinlichkeit der jeweiligen Lohnveränderungen ermöglicht. Eine Übersicht der Ergebnisse ist in Tabelle A 4 im Anhang dargestellt.

In der ökonometrischen Schätzung haben wir auf die gesamte Stichprobe aller Wechsler:innen und Nicht-wechsler:innen zurückgegriffen. Überdies haben wir zwischen den drei folgenden verschiedenen Spezifikationen unterschieden, die nach Zahl und Art der in der Schätzung enthaltenen Mobilitätsindikatoren variieren:

- **Spezifikation 1.** Sie enthält einen Indikator, welcher den Zusammenhang zwischen einem Jobwechsel (unabhängig von einem beruflichen Wechsel) und der Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer der verschiedenen Lohnentwicklungen misst.
- **Spezifikation 2.** Hier wird differenziert zwischen verschiedenen Arten von Jobwechslern/-wechsleinnen. So ist es möglich, den Job zu wechseln, aber im selben Beruf zu bleiben (die fünfte Stelle in der KldB bleibt gleich), oder den Job und zugleich auch den Beruf zu wechseln.
- **Spezifikation 3.** Hier wurde die Gruppe derjenigen, die im Zuge des Jobwechsels auch den Beruf gewechselt haben, noch weiter nach den verschiedenen Arten des Wechsels – horizontale, vertikale und diagonale Mobilität (siehe Kapitel 1, Abschnitt 1.1) – aufgegliedert.

### Jobwechsel sind mit höheren Wahrscheinlichkeiten eines Lohnanstiegs verbunden

Allgemein lässt sich aus Tabelle A 4 ablesen, dass ein Jobwechsel mit einem Rückgang der Wahrscheinlichkeit eines sinkenden oder stagnierenden Lohns verbunden ist. Gleichzeitig geht er mit größerer Wahrscheinlichkeit mit einem Anstieg des Lohns einher: Die Wahrscheinlichkeit eines Lohnanstiegs erhöht sich bei einem Jobwechsel um 3,5 %-Punkte. Dabei scheint die Art des Wechsels eine wichtige Rolle zu spielen, denn nur Jobwechsel im selben Beruf stehen in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit Lohngewinnen.

Die Ordinalen Logit-Modelle geben einen ersten Überblick über den Zusammenhang zwischen Mobilität und Einkommensgewinnen. Um auch Aussagen über die Größe der potenziellen Einkommensgewinne treffen zu können, wurden zusätzlich lineare Regressionen nach der Methode der kleinsten Quadrate (Ordinary Least Squares – OLS) geschätzt. Die abhängige Variable ist in diesem Fall die Lohnänderung von einem Jahr

TABELLE 4 **Mobilitätskoeffizienten für OLS – Einkommensveränderung (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen)**

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale
<b>Spezifikation 1</b>			
Jobwechsel allgemein	5,512*** (0,682)	4,755*** (0,677)	4,419*** (0,677)
<b>Spezifikation 2</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	4,771*** (0,996)	3,966*** (0,992)	3,627*** (0,978)
Jobwechsel, anderer Beruf	6,106*** (0,918)	5,385*** (0,912)	5,051*** (0,897)
<b>Spezifikation 3</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	4,770*** (0,996)	3,962*** (0,992)	3,622*** (0,978)
horizontale Mobilität	6,091*** (1,284)	5,379*** (1,279)	5,029*** (1,255)
vertikale Mobilität	0,789 (1,883)	-0,037 (1,882)	-0,301 (1,857)
diagonale Mobilität	7,947*** (1,577)	7,250*** (1,558)	6,911*** (1,535)
Jahres-Dummymys	X	X	X
Bundesland-Dummymys	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	57.710	57.710	57.710

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

zum nächsten, gemessen in Prozent des Ausgangslohns.<sup>4</sup> Tabelle 4 gibt analog zu den vorhergehenden Darstellungen einen Überblick für verschiedene Modellspezifikationen. In diesem Fall ist die abhängige Variable (die prozentuale Lohnänderung) in allen Spalten gleich, während in jeder Spalte zusätzliche Kontrollvariablen hinzugefügt wurden, um deren Einfluss auf die Mobilitätsindikatoren zu ermitteln.

Die erste Zeile enthält auch hier nur einen Indikator für einen allgemeinen Jobwechsel. Die Korrelation dieses Dummymys mit dem Einkommenswachstum beträgt in der Basis spezifikation (nur mit Jahres- und Bundesland-Dummymys) 5,5, das heißt Personen, die den Job gewechselt haben, können im Durchschnitt

mit einem um 5,5 %-Punkte höheren Lohnwachstum rechnen als Nichtwechsler:innen.

Werden zusätzlich individuelle Merkmale und Haushaltsmerkmale in die Schätzungen einbezogen, so schwächt sich der positive Zusammenhang leicht auf 4,8 %-Punkte ab. Dies kann insbesondere dadurch erklärt werden, dass für die Einkommensentwicklung auch persönliche Faktoren wie Alter und Bildungs niveau eine wichtige Rolle spielen.

Die dritte Spalte enthält weitere Kontrollvariablen auf beruflicher und betrieblicher Ebene. Die Berücksichtigung dieser Variablen reduziert den Koeffizienten des Jobwechselindikators weiter auf 4,4 %-Punkte.

4 Veranschaulichendes Beispiel: Hat eine Person im Ausgangsjahr 10 €/Stunde verdient, im Folgejahr hingegen 12 €/Stunde, so ist ihr Lohn um 20 % gestiegen.

Insgesamt zeigt sich, dass ein Jobwechsel durchweg mit positiven Lohnentwicklungen verbunden ist. Die Einbeziehung verschiedener Kontrollvariablen reduziert die Größe des Korrelationskoeffizienten leicht, der Zusammenhang bleibt aber durchgehend auf hohem Niveau signifikant.

In der folgenden Spezifikation wurde nach Jobwechsel mit und ohne Wechsel des Berufs unterschieden. Es fällt auf, dass nunmehr beide Arten des Wechsels mit signifikant positiven Lohnentwicklungen verbunden sind, wobei die Koeffizienten für einen Jobwechsel in Kombination mit einem Berufswechsel nun größer sind als die Koeffizienten für einen reinen Jobwechsel. Diese Ergebnisse stehen im Gegensatz zu den Ergebnissen der Ordinalen Logit-Analyse.

Mögliche Gründe für die Unterschiede sind, dass die ordinalen Gruppen sehr grob sind und Steigerungen nur binär (das heißt als 0 oder 1) berücksichtigt wurden. Dadurch können Dynamiken besonders hoher Einkommenszuwächse im Zuge eines Berufswechsels verlorengehen – die jedoch bei der Betrachtung der prozentualen Einkommensänderungen wieder zum Vorschein kommen. In der Tat zeigt sich, dass die Lohnzuwächse bei Personen, die einen Berufswechsel vollzogen haben, etwas höher ausfallen als bei denen, die lediglich den Job gewechselt haben. Gleichzeitig weisen die betreffenden Einkommenszuwächse eine höhere Varianz auf, was ordinal betrachtet weniger ins Gewicht fällt, bei Kleinstquadrat-Analysen hingegen durchaus eine Rolle spielen kann.

Daher wurde in der Spezifikation 3 die Kategorie „Jobwechsel – anderer Beruf“ noch feiner nach verschiedenen Arten der Mobilität aufgegliedert. Die Koeffizienten für „Jobwechsel – selber Beruf“ ändern sich im Vergleich mit Spezifikation 2 nur minimal. Die horizontale Mobilität ist die häufigste Art des Wechsels innerhalb der Gruppe der Berufswechsler:innen. Die Koeffizienten dafür sind über alle Spalten hinweg denen der Kategorie „Jobwechsel – anderer Beruf“ aus Spezifikation 2 sehr ähnlich. Entsprechend ist der Wechsel in einen neuen Beruf unter Berücksichtigung verschiedener individueller ebenso wie beruflicher/betrieblicher Merkmale mit einem um 5 %-Punkte höheren Lohnwachstum verbunden. Horizontale Wechsel sind mit einem gleichbleibenden Anforderungsniveau verbunden. Ändert sich zusätzlich auch

das Anforderungsniveau, so sprechen wir von einem diagonalen Wechsel (Jobwechsel mit einem Wechsel der dritten KldB-Stelle, die fünfte Stelle ändert sich ebenfalls). Die Koeffizienten dieses Indikators spiegeln die größten Einkommensgewinne wider. So ist der Lohnzuwachs bei Personen, die sich bei einem Jobwechsel nicht nur horizontal, sondern auch vertikal bewegen, um fast 7 %-Punkte höher als bei Personen, die den Job nicht wechseln. Demgemäß scheint die Annahme eines neuen Jobs in einem anderen Beruf mit einem anderen Anforderungsniveau die lukrativste Art des Wechsels zu sein.

### Wechsel in einen anderen Beruf sind lukrativer als Wechsel innerhalb desselben Berufs

Zunächst überraschend ist, dass die Koeffizienten für vertikale Veränderungen (Stellenwechsel, die dritte KldB-Stelle bleibt gleich, nur die fünfte ändert sich) durchweg insignifikant und für die Spalten 2 und 3 sogar negativ sind. Unabhängig von der Signifikanz würde dies bedeuten, dass die Löhne von Personen, die in derselben Berufsuntergruppe bleiben, aber das Anforderungsniveau wechseln, tendenziell eine schlechtere Entwicklung aufweisen als die Löhne von Personen, die ihren Job beibehalten. Dieses Ergebnis ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, da es auf einer sehr geringen Fallzahl beruht, denn reine vertikale Wechsel sind im SOEP nur sehr selten vertreten (340 Beobachtungen).

Insgesamt bestätigen die linearen Regressionen die bisherigen Ordinalen Logit-Ergebnisse teilweise. Darüber hinaus eröffnen sie weitere Einblicke. So deuten sie darauf hin, dass Jobwechsel tendenziell mit Lohnsteigerungen einhergehen. Dabei spielt auch die Art des Wechsels eine Rolle. Wechsel in tendenziell weiter entfernte Berufsgruppen (horizontale und diagonale Wechsel) führen zu etwas höheren Einkommenszuwächsen als Wechsel innerhalb desselben Berufs.

Auch für die prozentuale Lohnänderung im Zusammenhang mit einem Berufswechsel spielt eine ganze Reihe von individuellen und betrieblichen Determinanten eine große Rolle. Aus diesem Grund ist in Tabelle A 5 die Spezifikation 3 mit allen Kontrollvariablen aufgeführt. Dieselbe Reihe von Kontrollvariablen wurde bereits in den Ordinalen Logit-Regressionen verwendet.

Eine besonders wichtige Rolle spielt der im Ausgangsjob erzielte Bruttomonatslohn. Die betreffende Variable ist hochsignifikant und negativ. Das bedeutet, dass es für Personen, die bereits über ein hohes Einkommen verfügen, schwierig ist, abermalige Lohnzuwächse zu realisieren. Für Personen mit niedrigem Einkommen besteht hingegen ein größeres Potenzial für Lohnzuwächse.

Im Übrigen zeigen die Regressionsergebnisse, dass jüngere Personen, die in größeren Betrieben arbeiten, höhere Lohnzuwächse verzeichnen. Auch das Bildungsniveau spielt eine wichtige Rolle: Sowohl ein Universitäts- oder Hochschulabschluss als auch eine Tätigkeit mit höherem Komplexitätsgrad (Spezialisten-/Spezialistinnen- oder Experten-/Expertinnen-Tätigkeit) sind mit höheren Lohnzuwächsen verbunden.

In den bisherigen Analysen wurde zwischen Personen unterschieden, die den Job wechseln, und Personen, die ihren Job beibehalten. Diese beiden Personengruppen könnten sich jedoch systematisch voneinander unterscheiden. So könnten Jobwechsler:innen tendenziell risikofreudiger, weniger an bestimmte Regionen gebunden oder tendenziell unzufriedener mit ihrer derzeitigen Tätigkeit sein. Um den Einfluss derartiger Unterschiede auszuschalten, wurde im nächsten Schritt der Analyse ausschließlich die Gruppe der Jobwechsler:innen betrachtet. Die Zahl der Beobachtungen ist für diese Gruppe zwar deutlich geringer als der Umfang der gesamten Stichprobe (4.440 statt 57.710 Beobachtungen), sie ist hingegen deutlich homogener.

Innerhalb der Gruppe aller Wechsler:innen wurden abermals die Determinanten erfolgreicher Wechsel und die Zusammenhänge verschiedener Arten des Wechsels untersucht. Eine Tabelle mit den Regressionskoeffizienten für diese Stichprobe befindet sich im Anhang (siehe Tabelle A 6). Sie enthält eine zusätzliche Spalte mit weiteren Kontrollvariablen für die Merkmale des Zielberufs, in den die Individuen wechseln, die ebenfalls wichtige Faktoren für Lohnzuwächse sein können.<sup>5</sup> Der Indikator „Jobwechsel, selber Beruf“ wurde nicht in die Spezifikationen aufgenommen, sodass diese Gruppe als Referenz für die Interpretation der übrigen Koeffizienten dient.

Zunächst fällt auf, dass die Koeffizienten der Mobilitätsindikatoren umso größer werden, desto mehr Kontrollvariablen einbezogen werden. Da viele Faktoren sowohl den Jobwechsel als auch das Lohnwachstum beeinflussen, unterstreicht dies die Bedeutung einer großen Zahl von Kontrollvariablen für die Isolierung der Korrelationen eines Berufswechsels.

Bei der Betrachtung der Mobilitätsindikatoren zeigt sich, dass sowohl die horizontale als auch die diagonale Mobilität positive und signifikante Zusammenhänge mit Lohnentwicklungen aufweisen. Dies bestätigt die in Tabelle 4 ausgewiesenen Ergebnisse, wonach die Einkommensgewinne höher ausfallen, wenn Personen bei einem Jobwechsel auch den Beruf wechseln.

Bei den hier beschriebenen Ergebnissen, die sich ausschließlich auf Wechsler:innen beziehen, weisen diagonale Wechsler:innen ein um bis zu 6 %-Punkte höheres Lohnwachstum auf als die Referenzgruppe (Spalte 4). Vertikale Wechsel ziehen dagegen weiterhin eher negative Lohnentwicklungen nach sich, die nun auf dem 10 %-Niveau signifikant sind. Dabei ist allerdings zu beachten, dass dies im Vergleich mit den Jobwechslerinnen/-wechsln zu sehen ist, die im selben Beruf verbleiben. Wie aus Tabelle A 5 hervorgeht, steigen deren Einkommen im Vergleich mit denen der Nichtwechsler:innen an. Dies kann umgekehrt bedeuten, dass vertikal Wechselnde zwar immer noch Einkommenszuwächse erzielen, dass diese aber deutlich geringer ausfallen als die der horizontal Wechselnden oder der innerhalb desselben Berufs Wechselnden.

### Aspekte des Zielberufs beeinflussen den Lohnanstieg stärker als solche des Ausgangsberufs

Der Einfluss der übrigen in Tabelle A 6 aufgeführten Kontrollvariablen entspricht dem bislang aufgezeigten Muster. Hervorzuheben sind die neuen Kontrollvariablen in Spalte 4. Hier zeigt sich, dass im Vergleich mit den Werten in Tabelle A 5 die Größe des Zielbetriebs eine größere Rolle spielt als die Größe des Ausgangsbetriebs. So können besonders hohe Einkommensgewinne vor allem im Fall des Wechsels in einen besonders großen Betrieb erzielt werden.

5 Ähnliche Kontrollvariablen wären für die vorherige Stichprobe nicht sinnvoll gewesen, da mehr als 90 % aller Personen im selben Job bleiben und daher für diese Beobachtungen die Merkmale des Zielberufs mit den Merkmalen des Ausgangsberufs identisch sind.

Ähnliches gilt für die berufliche Stellung. So ist der Effekt des Anforderungsniveaus, in das gewechselt wird, auf die Lohnentwicklung bedeutender als jener des vor dem Wechsel geltenden Anforderungsniveaus. Dies wird besonders deutlich, wenn die Spalten 3 und 4 miteinander verglichen werden. So sind in Spalte 3 noch alle Koeffizienten der Stellung im Ausgangsberuf signifikant, doch sobald in Spalte 4 die Kontrollvariablen für den Zielberuf einbezogen werden, werden fast alle Koeffizienten insignifikant (mit Ausnahme der Dummy für Expertinnen-/Experten-Tätigkeiten, der noch auf dem 10 %-Niveau signifikant ist). Die als erklärende Variablen neu hinzugekommenen Anforderungsniveaus des Zielberufs sind nun hingegen signifikant und zeigen, dass sich vor allem Wechsel in Berufe mit einem jeweils besonders hohen Anforderungsniveau (Tätigkeiten von Spezialistinnen/Spezialisten und Expertinnen/Experten) lohnen. Die Ähnlichkeit der beiden Berufe, zwischen denen gewechselt wird, scheint eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. So zeigen die Indikatoren für das Ähnlichkeitsmaß nach Ortmann et al. (2023) keine signifikanten Ergebnisse.

Betrachtet man den Kreis der diagonalen Wechsel, so stellt sich die Frage, ob die hohen Einkommensgewinne aufgrund der horizontalen Mobilität oder aufgrund der Änderung des Anforderungsniveaus zustande kommen. Davon ausgehend wurden in einer separaten Analyse ausschließlich diese beiden Wechselgruppen betrachtet. Dazu wurde die Stichprobe weiter eingeschränkt auf Personen, die einen der beiden genannten Wechsel vollzogen haben. Bei der Gruppe der diagonalen Wechsler:innen wurde ein weiterer Indikator hinzugesetzt, sodass die Referenzgruppe aus Personen besteht, die horizontal gewechselt haben, ohne dass sich das Anforderungsniveau geändert hat.

Diese separate Analyse der horizontalen und diagonalen Wechsel hatte einige neue Erkenntnisse zur Folge (siehe Tabelle A 7). Der Koeffizient für die diagonale Mobilität ist zwar positiv, aber in den meisten Spezifikationen nicht signifikant. Dies deutet darauf hin, dass es zwischen den Einkommensgewinnen von Personen, die lediglich horizontal wechseln, und Personen, die diagonal wechseln, keine statistisch signifikanten Unterschiede gibt. Im Hinblick auf die in Tabelle A 6 zusammengefassten Werte bedeutet dies wiederum, dass die großen Erträge im Fall eines diagonalen Wechsels nicht auf der zusätzlichen Änderung des Anforderungsniveaus beruhen, sondern zum Großteil

durch den Wechsel der Berufsgruppe (dritte Stelle im KldB-Code) bedingt sind. Aus diesem Grund und aufgrund der geringen Fallzahlen wurde an dieser Stelle auf eine separate Analyse der vertikalen Wechsel verzichtet. Hingegen zeigt sich in Tabelle A 7, dass bei der hier betrachteten Gruppe die Ähnlichkeit zwischen Ausgangs- und Zielberuf eine wichtige Rolle spielt, was die Ergebnisse aus Ortmann et al. 2023 bestätigt.

Auffällig an bislang allen Ergebnissen für die Teilstichproben der Wechsler:innen ist der Koeffizient für den Migrationshintergrund. Während dieser, wie aus Tabelle A 5 hervorgeht, für alle Wechselnden und Nichtwechselnden insignifikant und negativ ist, weist derselbe Indikator in Tabelle A 6 und Tabelle A 7 hochsignifikante positive Assoziationen mit dem Lohn auf. Das bedeutet in Bezug auf den Koeffizienten aus Tabelle A 6 in Spalte 3, dass Personen mit einem Migrationshintergrund, die ihren Job wechseln, ein im Durchschnitt um 6,4 %-Punkte höheres Lohnwachstum erleben als Jobwechsler:innen ohne Migrationshintergrund. In der noch selektiveren Teilstichprobe der horizontalen Wechsler:innen in Tabelle A 7 ist dieser Zusammenhang nochmals stärker.

Eine mögliche Erklärung für diese Koeffizienten ist, dass Personen mit Migrationshintergrund zunächst in niedrig entlohnten Ausgangsberufen starten. Diejenigen, die späterhin den Job wechseln, stellen eine positive Selektion dieser Population dar, wodurch sich im Zuge eines Wechsels in einen besser bezahlten Zielberuf besonders hohe Lohnzuwächse ergeben. Daher treten die stark positiven Koeffizienten auch nur in der Teilstichprobe aller Wechsler:innen auf, während der Migrationshintergrund-Dummy in der Gesamtstichprobe (siehe Tabelle A 5) insignifikant ist.

### Bei Frauen spielt die Arbeitszeit eine wichtige Rolle

Ebenfalls hervorzuheben sind die Ergebnisse für die Teilgruppe der Frauen. Bei den deskriptiven Ergebnissen der SIAB-Auswertungen hatte sich gezeigt, dass die mittleren Einkommensgewinne von Frauen tendenziell höher ausfallen als jene von Männern. Ein entscheidender Punkt hierbei ist, dass die SIAB-Analysen auf Vollzeitbeschäftigte beschränkt sind. Entsprechend wichtig ist es, die Analysen nach Arbeitszeit zu differenzieren, was mithilfe der SOEP-Daten möglich ist.

Wird nach Arbeitszeit unterschieden, so zeigen deskriptive Auswertungen des SOEP, dass vollzeitbeschäftigte Frauen den höchsten durchschnittlichen Lohnzuwachs aufweisen<sup>6</sup> (6,1 % für vollzeitbeschäftigte Frauen gegenüber 5,5 % für vollzeitbeschäftigte Männer), unabhängig davon, ob sie den Job und den Beruf wechseln oder nicht. Gleichzeitig erzielen teilzeitbeschäftigte Frauen den geringsten durchschnittlichen Lohnzuwachs (5,1 %). Da etwas mehr als die Hälfte aller Frauen (52 %) in der SOEP-Stichprobe teilzeitbeschäftigt sind, ergibt sich für Frauen im Durchschnitt ein geringeres Lohnwachstum. Innerhalb der Gruppe aller Wechsler:innen sind vollzeitbeschäftigte Frauen wiederum etwas stärker vertreten (hier arbeiten rund 53 % aller ihren Job wechselnden Frauen in Vollzeit).

Ausgehend von den Regressionsanalysen, bei denen eine Vielzahl von erklärenden Variablen, insbesondere hinsichtlich soziodemografischer Charakteristika und Jobcharakteristika, einbezogen wurde, ändert sich das Bild. So besitzen die Ergebnisse für die Gesamtstichprobe (bestehend sowohl aus Nichtwechsler/-wechslerinnen als auch aus Wechsler/Wechslerinnen, siehe Tabelle A 5) ein hochsignifikantes negatives Vorzeichen für das Lohnwachstum von Frauen. Das bedeutet, dass die Löhne von Frauen weniger stark wachsen als jene von Männern, sobald sie mithilfe der Regressionsanalysen hinsichtlich der genannten Charakteristika mit denen von Männern vergleichbar gemacht werden. Sobald der Akzent jedoch auf die Stichproben der Wechsler:innen gesetzt wird, verschwindet dieser signifikante Unterschied (Tabelle A 6). Dies ist vermutlich auf eine spezifische Selektion der Wechsler:innen zurückzuführen, das heißt darauf, dass vor allem Frauen mit guten Lohnperspektiven den Job und den Beruf wechseln.

Die Regressionsergebnisse zeigen auch, dass Teilzeitbeschäftigung mit einem signifikant niedrigeren Lohnzuwachs verbunden ist (Tabelle A 5), was umfangreiche Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Literatur bestätigt (zum Beispiel Paul 2016). Insgesamt zeigen die Ergebnisse hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterschiede der Lohnzugewinne, dass bei einer solchen Betrachtung weitere Faktoren wie soziodemografische Merkmale und Jobcharakteristika von besonderer Bedeutung sind.

Zusammengenommen führen die Ergebnisse der Regressionsanalysen zu dem Schluss, dass ein Jobwechsel immer dann besonders erfolgreich ist, wenn in einen anderen Beruf gewechselt wird. Besonders hoch sind die Einkommensgewinne sehr gut ausgebildeter Individuen, die in große Unternehmen oder in Berufe wechseln, die mit hohen Anforderungen verbunden sind. Personen mit einem Migrationshintergrund scheinen ebenfalls finanziell stark von einem Jobwechsel zu profitieren. Hingegen sind die Einkommensgewinne von Individuen mit einem niedrigen Bildungsniveau, von Individuen, die in Teilzeit arbeiten, oder von Individuen, die bereits seit vielen Jahren in ihrem Unternehmen tätig sind, weniger stark ausgeprägt.

### **Einkommensgewinne im Zeitraum der Corona-Pandemie (2020 bis 2021), SOEP-Auswertungen**

Um zu analysieren, inwiefern sich Einkommensgewinne durch Berufswechsel in der Zeit der Corona-Pandemie von jenen im vorhergehenden Zeitraum unterscheiden, wurden die Übergänge von 2019 zu 2020 und von 2020 zu 2021 betrachtet (die SOEP-Daten stehen derzeit bis 2021 zur Verfügung). Die Lohnanalyse aus Spalte 3 in Tabelle 4 wurde in Tabelle A 8 aufgegriffen und um diese beiden Übergänge ergänzt (Spalte 2), stellt also Ergebnisse für die Zeit von 2013 bis 2021 dar. Die dritte Spalte bezieht sich nur auf die beiden Übergänge in den Corona-Jahren.

Insgesamt ist zu erkennen, dass die Koeffizienten für den Zeitraum der Corona-Jahre (Spalte 3) deutlich größer sind als jene für den Zeitraum vor der Pandemie (Spalte 1). Daraus resultiert auch ein höherer Einkommensgewinn für den Gesamtzeitraum (Spalte 2) im Vergleich mit der ausschließlichen Betrachtung des Zeitraums vor der Pandemie. Somit hat sich ein Jobwechsel in den Corona-Jahren besonders gelohnt. Insbesondere Wechsel innerhalb desselben Berufs waren mit sehr hohen Lohngewinnen verbunden.

6 Bei einer Unterscheidung nach Teilzeit und Vollzeit sowie nach Geschlecht.

Mögliche Gründe für die höheren Lohnzugewinne in den Corona-Jahren sind erstens, dass sich in dieser von sehr hoher Unsicherheit geprägten Zeit Individuen hauptsächlich dann für einen Jobwechsel entschieden, wenn dieser hohe Einkommensgewinne erwarten ließ. Zweitens könnte sich die Einarbeitung in neue Berufe/Tätigkeiten aufgrund von Heimarbeits- oder Isolationsregelungen schwierig gestaltet haben, sodass möglicherweise eher auf Personen zurückgegriffen wurde, die bereits über Arbeitserfahrung im entsprechenden Beruf verfügten und daher weniger Zeit zur Einarbeitung benötigten.

in der Hochschullehre mit ähnlich hohen Einkommensgewinnen. Hohe Einkommensgewinne können aber auch bei einem Wechsel in einen Beruf mit niedrigerem Anforderungsniveau erzielt werden. So sind die beobachteten Wechsel von Helfern/Helperinnen in Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege mit einem mittleren Einkommensgewinn von rund 770 € verbunden. Der mittlere Einkommensgewinn von Fachkräften, die in den Bereich Kinderbetreuung und -erziehung wechseln, liegt sogar bei über 1000 € und damit leicht höher als jener von Spezialisten/Spezialistinnen in den Zielberuf gleichen Anforderungsniveaus mit dem höchsten mittleren Einkommensgewinn (Versicherungskaufleute).

## 2.3 Beispiele für Berufswechsel mit besonders hohen Einkommensgewinnen

Nachdem das Ausmaß der Einkommensgewinne sowie deren Determinanten analysiert wurden, wurden im abschließenden Schritt die Zielberufe und die Berufswechsel ermittelt, die mit den höchsten mittleren Einkommensgewinnen verbunden sind. Dabei wurden Berufswechsel sowohl in der horizontalen als auch in der vertikalen Dimension betrachtet. Zusätzlich wurden die Berufswechsel nach Anforderungsniveau differenziert. Für diese Auswertung wurde abermals auf die SIAB-Daten zurückgegriffen, die aufgrund der hohen Fallzahlen Auswertungen auf der Ebene der fünfstelligen Codes der KldB 2010 ermöglichen.

Zunächst werden die Berufswechsel nach Zielberufen betrachtet. In Tabelle 5 sind pro Anforderungsniveau diejenigen fünf Berufe aufgeführt, die sich im Fall eines Berufswechsels als Zielberufe finanziell am meisten lohnen.<sup>7</sup> Die höchsten mittleren Einkommensgewinne liegen bei knapp über 3000 €; hierbei handelt es sich um die Zielberufe der Rechtsanwältinnen/-anwälte sowie jene in der Hochschullehre und -forschung. Diese Berufe sind mit dem höchsten Anforderungsniveau verbunden – die betreffenden Top-5-Wechsel sind generell durch hohe Einkommensgewinne gekennzeichnet. Es folgen die hochkomplexen Berufe

Differenziert man neben dem Zielberuf auch nach dem Ursprungsberuf (siehe Tabelle 6), so ergeben sich weitere Erkenntnisse. Am lukrativsten ist ein Wechsel aus einem Beruf der Rechtsberatung, Rechtsprechung und Rechtsordnung (ohne Spezialisierung) mit dem Anforderungsniveau Experte/Expertin in den Beruf des Rechtsanwalts/der Rechtsanwältin, ebenfalls mit dem Anforderungsniveau Experte/Expertin. Der mittlere Einkommensgewinn beträgt in diesem Fall knapp 3070 €, wobei der Zielberuf unabhängig von einer Differenzierung nach Ursprungsberuf der lukrativste Zielberuf ist.

Auch in dieser Betrachtung zeigt sich, dass Berufswechsler:innen dann die höchsten Einkommensgewinne realisieren, wenn sie zuvor eine Tätigkeit mit dem Anforderungsniveau Expertin/Experte ausgeübt haben. Dies gilt insbesondere für Wechsel aus dem akademischen Bereich. Aber auch im Fall des Wechsels aus dem Anforderungsniveau Helfer:in oder Fachkraft sind hohe mittlere Einkommensgewinne zu beobachten. So ist der mittlere Einkommensgewinn bei einem Wechsel aus einer Helfer:innen-Tätigkeit im Bereich Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) in eine Tätigkeit als Expertin/Experte im Bereich Hochschullehre und -forschung mit 3030 € ähnlich hoch wie der höchste mit einem Wechsel verbundene mittlere Einkommensgewinn.

Neben diesem diagonalen Wechsel lohnt sich für die Helfer:innen insbesondere auch ein vertikaler Wechsel. So sind die zweit- bis vierthöchsten

<sup>7</sup> Wie in Kapitel 1, Abschnitt 1.2 beschrieben, können die SIAB-Analysen Einkommensgewinne infolge eines Wechsels nur dann erfassen, wenn sie in den Daten mindestens 40-mal beobachtet werden.

TABELLE 5 Die fünf Zielberufe mit den höchsten mittleren Einkommensgewinnen bei Berufswechsel nach Anforderungsniveau

Ziel-Code	Zielberufsgruppe	Einkommensgewinn (in €)	N
<b>Panel A: Berufe auf dem Anforderungsniveau Helfer:in</b>			
81301	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)	772,95	193
25101	Berufe in der Maschinenbau- und Betriebstechnik (ohne Spezialisierung)	507,30	461
41311	Berufe in der Chemie- und Pharmatechnik	481,65	94
71401	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung)	369,67	147
24201	Berufe in der Metallbearbeitung (ohne Spezialisierung)	322,65	979
<b>Panel B: Berufe auf dem Anforderungsniveau Fachkraft</b>			
83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung	1057,50	185
41312	Berufe in der Chemie- und Pharmatechnik	893,70	45
72112	Bankkaufleute	816,60	77
71512	Berufe in der Personalentwicklung und -sachbearbeitung	802,95	114
24202	Berufe in der Metallbearbeitung (ohne Spezialisierung)	687,30	194
<b>Panel C: Berufe auf dem Anforderungsniveau Spezialist:in</b>			
72133	Versicherungskaufleute	995,40	45
73203	Berufe in der öffentlichen Verwaltung (ohne Spezialisierung)	958,80	46
72113	Bankkaufleute	819,00	53
61123	Berufe im Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechnologien)	791,25	776
92113	Berufe in Werbung und Marketing	783,00	195
<b>Panel D: Berufe auf dem Anforderungsniveau Expertin/Experte</b>			
73134	Rechtsanwältinnen/-anwälte	3067,05	76
84304	Berufe in der Hochschullehre und -forschung	3032,70	45
71324	Berufe in der Unternehmensberatung	1834,72	95
61194	Führungskräfte – Einkauf und Vertrieb	884,40	345
27104	Berufe in der technischen Forschung und Entwicklung (ohne Spezialisierung)	811,57	394

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

Einkommensgewinne bei einem Aufstieg zur Fachkraft zu beobachten. Dieses Muster wiederholt sich nicht bei der Betrachtung der Wechsel der Fachkräfte. Hier sind vier der fünf lukrativsten Wechsel horizontal oder diagonal. Dennoch sind auch hier die mittleren Einkommensgewinne beachtlich: Alle Top-5-Wechsel weisen einen monatlichen Einkommensgewinn von über 1000 € auf; der größte mittlere Einkommensgewinn, der bei einem Wechsel von einem Beruf im Gastronomieservice (zum Beispiel Kellner:in) in einen Beruf in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft (zum Beispiel Industriekaufmann/-frau) realisiert wird, liegt sogar bei über 2000 €.

Die niedrigsten mittleren Einkommensgewinne bei Betrachtung der Top-5-Wechsel nach Anforderungsniveau finden sich bei den Spezialistinnen/Spezialisten. Nichtsdestoweniger ist beispielsweise für Spezialisten/Spezialistinnen in Berufen des Kundenmanagements ein um mehr als 1000 € höheres monatliches Einkommen beobachten; der entsprechende Zuwachs wird im Mittel sowohl bei einem horizontalen Wechsel in einen Beruf des Vertriebs als auch bei einem diagonalen Aufwärtswechsel zur Führungskraft in Einkauf und Vertrieb realisiert.

TABELLE 6 Die fünf Berufswechsel mit den höchsten mittleren Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau

Code	Ursprungsberufsgruppe	Code	Zielberufsgruppe	Änderung (in €)	N
<b>Panel A: Wechsel mit den größten mittleren Einkommensgewinnen, aus Helfer:innen-Tätigkeit kommend</b>					
71401	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Helfer:in	84304	Berufe in der Hochschullehre und -forschung – Expertin/Experte	3032,70	45
51321	Berufe für Post- und Zustelldienste – Helfer:in	51322	Berufe für Post- und Zustelldienste – Fachkraft	1308,60	46
71401	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Helfer:in	71402	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	1212,60	202
83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer:in	83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Fachkraft	1182,15	54
54101	Berufe in der Reinigung (ohne Spezialisierung) – Helfer:in	24201	Berufe in der Metallbearbeitung (ohne Spezialisierung) – Helfer:in	1138,50	55
<b>Panel B: Wechsel mit größtem mittleren Einkommensgewinn, aus Fachkraft-Tätigkeit kommend</b>					
63302	Berufe im Gastronomieservice (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	71302	Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	2011,20	55
63302	Berufe im Gastronomieservice (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	71402	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	1785,90	90
71402	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	71324	Berufe in der Unternehmensberatung – Expert:in	1405,65	52
81302	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	81301	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer:in	1237,50	105
71402	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	61194	Führungskräfte – Einkauf und Vertrieb	1.230,00	51
<b>Panel C: 5 Wechsel mit den größten mittleren Einkommensgewinnen, aus einer Tätigkeit als Spezialist:in kommend</b>					
92133	Berufe im Kundenmanagement – Spezialist:in	61123	Berufe im Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechnologien) – Spezialist:in	1315,95	94
92133	Berufe im Kundenmanagement – Spezialist:in	61194	Führungskräfte – Einkauf und Vertrieb	1054,35	40
61123	Berufe im Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechnologien) – Spezialist:in	71394	Führungskräfte – Unternehmensorganisation und -strategie	865,80	42
61123	Berufe im Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechnologien) – Spezialist:in	61194	Führungskräfte – Einkauf und Vertrieb	726,30	102
71403	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Spezialist:in	71402	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	713,70	123
<b>Panel D: Wechsel mit den größten mittleren Einkommensgewinnen, aus einer Tätigkeit als Experte/Expertin kommend</b>					
73104	Berufe in Rechtsberatung, Rechtsprechung und Rechtsordnung (ohne Spezialisierung) – Expert:in	73134	Rechtsanwälte/-anwältinnen – Expert:in	3067,05	76
84304	Berufe in der Hochschullehre und -forschung – Expertin/Experte	71324	Berufe in der Unternehmensberatung – Expertin/Experte	2263,80	43
84304	Berufe in der Hochschullehre und -forschung – Expert:in	43414	Berufe in der Softwareentwicklung – Expert:in	2250,00	77
84304	Berufe in der Hochschullehre und -forschung – Experte/Expertin	71402	Büro- und Sekretariatskräfte (ohne Spezialisierung) – Fachkraft	2120,70	59
84304	Berufe in der Hochschullehre und -forschung – Expertin/Experte	71393	Aufsichtskräfte – Unternehmensorganisation und -strategie	1406,10	43

Anmerkung: Im Gegensatz zu den sonstigen Auswertungen dieser Studie wird hier berufliche Mobilität als Wechsel jeglicher Stelle der KfB-Nummer (also auch der vierten Stelle) definiert.

TABELLE 7 Die fünf horizontalen Berufswechsel mit den größten mittleren Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau

Ursprung-KlB 3	Ursprungsberufsgruppe	Ziel-KlB 3	Zielberufsgruppe	Einkommensgewinn (in €)	N
<b>Panel A: Anforderungsniveau Helfer:in</b>					
541	Reinigung	242	Metallbearbeitung	1138,50	55
621	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	513	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	1014,90	54
541	Reinigung	221	Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	807,90	40
541	Reinigung	293	Speisenzubereitung	765,30	46
513	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	321	Hochbau	679,80	57
<b>Panel B: Anforderungsniveau Fachkraft</b>					
633	Gastronomie	713	Unternehmensorganisation und -strategie	2011,20	55
633	Gastronomie	714	Büro und Sekretariat	1785,90	90
261	Mechatronik und Automatisierungs-technik	251	Maschinenbau- und Betriebstechnik	1172,10	43
262	Energietechnik	251	Maschinenbau- und Betriebstechnik	952,35	130
811	Arzt- und Praxishilfe	813	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	903,30	41
<b>Panel C: Anforderungsniveau Spezialist:in1</b>					
921	Werbung und Marketing	611	Einkauf und Vertrieb	1315,95	94
251	Maschinenbau- und Betriebstechnik	272	Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	530,40	41
611	Einkauf und Vertrieb	921	Werbung und Marketing	410,10	58
<b>Panel D: Im Anforderungsniveau Expertin/Experte</b>					
843	Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	713	Unternehmensorganisation und -strategie	2263,80	43
843	Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	434	Software-Entwicklung und Programmierung	2250,00	77
843	Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	271	Technische Forschung und Entwicklung	1372,35	120
434	Software-Entwicklung und Programmierung	271	Technische Forschung und Entwicklung	889,50	57
251	Maschinenbau- und Betriebstechnik	271	Technische Forschung und Entwicklung	869,55	66

Anmerkung: 1) Aufgrund der Fallzahlregel konnten auf der Ebene der dreistelligen KlB-Codes nur drei horizontale Wechsel ausgewiesen werden.

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

Um erfolgreiche Berufswechsel noch genauer auszumachen, haben wir abermals das Konzept der horizontalen und der vertikalen Mobilität verwendet. In Tabelle 7 sind die fünf horizontalen Wechsel mit den höchsten Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau im Ausgangsberuf, in Tabelle 8 die fünf vertikalen Wechsel mit den höchsten Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau im Ausgangsberuf aufgeführt.

Tabelle 7 zeigt in den jeweiligen Panels die fünf horizontalen Wechsel, das heißt Berufswechsel mit einer Änderung des dreistelligen KlB-2010-Codes bei gleichbleibendem Anforderungsniveau, mit den größten monatlichen Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau. Für Helfer:innen zeigt sich, dass insbesondere Wechsel aus der Reinigungsbranche lukrativ sein können. So sind drei der fünf Wechsel mit den größten Einkommensgewinnen Wechsel aus der Reinigung in die Metallbearbeitung, die Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung sowie die Speisenzubereitung.

TABELLE 8 Die fünf vertikalen Berufswechsel mit den größten mittleren Einkommensgewinnen nach Anforderungsniveau

KldB 3	Berufsgruppe	Zielanforderungs-niveau	Einkommensge-winn (in €)	N
<b>Panel A: Vertikale Mobilität, ausgehend von Anforderungsniveau Helfer:in</b>				
714	Büro und Sekretariat	Fachkraft	1212,60	202
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	Fachkraft	1182,15	54
621	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	Fachkraft	822,90	67
252	Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	Fachkraft	801,90	77
221	Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	Fachkraft	755,55	86
<b>Panel A: Vertikale Mobilität, ausgehend von Anforderungsniveau Fachkraft</b>				
611	Einkauf und Vertrieb	Expertin/Experte	1.042,50	47
721	Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	Spezialist:in	907,20	98
921	Werbung und Marketing	Spezialist:in	783,00	83
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	Spezialist:in	715,80	50
813	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	Expertin/Experte	712,20	61
<b>Panel C: Vertikale Mobilität, ausgehend von Anforderungsniveau Spezialist:in</b>				
611	Einkauf und Vertrieb	Experte/Expertin	562,65	151
434	Software-Entwicklung und Programmierung	Experte/Expertin	532,80	56
432	IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	Experte/Expertin	491,40	97
713	Unternehmensorganisation und -strategie	Experte/Expertin	98,40	92

Anmerkung: 1) Aufgrund der Fallzahlregel konnten auf der Ebene der dreistelligen KldB-Codes nur drei horizontale Wechsel ausgewiesen werden.

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

Für Fachkräfte sind Wechsel aus der Gastronomie besonders lukrativ. Wechsel aus der Gastronomie in die Unternehmensorganisation und -strategie sowie in Büro und Sekretariat stellen für Fachkräfte die beiden Optionen mit den höchsten Einkommensgewinnen dar – rund 2000 € bzw. 1800 €. Als Zielberuf ist die Maschinenbau- und Betriebstechnik attraktiv; so erzielen Fachkräfte aus der Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie der Energietechnik bei einem Wechsel in diesen Bereich mittlere Einkommensgewinne von rund 1200 € bzw. 950 €.

Wechsel der Spezialistinnen/Spezialisten konnten in der SIAB seltener beobachtet werden. Aufgrund der geringen Fallzahlen konnten lediglich drei horizontale Wechsel registriert werden. Dabei erwies sich der erfolgreichste als lukrativ: Ein Wechsel von Werbung und Marketing zu Einkauf und Vertrieb ist im Mittel mit einem Einkommensgewinn von gut 1300 € verbunden.

Beim Anforderungsniveau Expertin/Experte stechen die Ausgangsberufe in der Hochschullehre und -forschung heraus. Dies ist nicht verwunderlich, da diese Gruppe besonders gut ausgebildet ist, die Gehälter aber durch die Tarifverträge der Länder begrenzt sind. Attraktiv sind Wechsel aus diesem Bereich in die Bereiche Unternehmensorganisation und -strategie sowie Software-Entwicklung und Programmierung mit mittleren Einkommensgewinnen von über 2200 €. Auch bei einem Wechsel in die technische Forschung und Entwicklung können im Mittel gut 1300 € mehr verdient werden – ein Bereich, der auch für Experten/Expertinnen aus den Bereichen Software-Entwicklung und Programmierung sowie Maschinenbau- und Betriebstechnik attraktiv ist.

Tabelle 8 weist die erfolgreichsten vertikalen Wechsel pro Anforderungsniveau des Ausgangsberufs aus, das heißt die jeweils fünf erfolgreichsten Aufstiege im Anforderungsniveau bei gleichbleibendem dreistelligen

KldB-2010-Code.<sup>8</sup> Dass sich Wechsel aus Berufen mit den Anforderungen an eine Helferin/einen Helfer sowie eine Fachkraft mehr lohnen als solche aus Berufen von Spezialisten/Spezialistinnen, wird auch hier bestätigt. So bewegen sich die fünf größten mittleren Einkommensgewinne von Helferinnen/Helfern und Fachkräften im Bereich von 700 € bis 1200 €, während der höchste mittlere Einkommensgewinn bei einem vertikalen Wechsel aus einer Tätigkeit als Spezialist:in bei lediglich 560 € liegt. Allerdings sind Aufstiege aus einer Tätigkeit als Spezialist:in nicht sehr häufig, sodass hierzu nur drei Beispiele aufgeführt werden können.

Im Gegensatz zu den Fachkräften, bei denen ein vertikaler Wechsel zu einer Tätigkeit als Expertin/Experte im Einkauf und Vertrieb bzw. im Bereich Gesundheit im Mittel zum höchsten bzw. fünftöchtesten Einkommensgewinn führt, ändert sich das Anforderungsniveau im Fall der Helfer:innen mit den fünf größten Einkommenszuwächsen um lediglich eine Stufe. Dennoch sind die Einkommensgewinne erheblich. So ist der Aufstieg zur Fachkraft mit einem mittleren Einkommensgewinn von 1200 € der lukrativste der ausweisbaren vertikalen Wechsel. Gleichzeitig handelt sich mit 202 beobachteten Fällen um den häufigsten Wechsel im Kreis der finanziell erfolgreichsten vertikalen Wechsel über alle Anforderungsniveaus hinweg.

### Die lukrativsten Wechsel im Zeitraum der Corona-Pandemie (2019/20 bis 2020/21), SIAB-Auswertungen

In Tabelle A 2 sind die Ergebnisse des Vergleichs der Top-5-Wechsel in den Jahren vor und während der Pandemie zusammengefasst. Da der Zeitraum der Pandemie deutlich kürzer ist und damit weniger Fallzahlen zur Verfügung stehen, können die mittleren Einkommensgewinne von nur 44 Fällen des Berufswechsels (auf der Ebene der fünfstelligen KdIB-Codes) dargestellt werden. Daher haben wir uns auf die Berufswechsel konzentriert, die sowohl in der Zeit von 2012 bis 2019 als auch im späteren, von der Corona-Pandemie geprägten Zeitraum dargestellt werden können. Die vier Wechsel mit den höchsten Einkommensgewinnen in der Zeit vor dem Ausbruch der Pandemie zeigen eine hohe Übereinstimmung mit denjenigen im Zeitraum der Pandemie selbst. So sind drei der Top-4-Wechsel erneut unter den Top 4 zu finden. Der erfolgreichste Wechsel ist in beiden Zeiträumen der Aufstieg von der Helfer:in zur Fachkraft als Büro-, oder Sekretariatskraft (ohne Spezialisierung). Der mittlere Einkommensgewinn steigt während der Pandemie sogar von 1200 € auf 1500 €. Insgesamt ist die Anordnung der lukrativen Berufswechsel im Corona-Zeitraum ähnlich; so ist die Korrelation der Einkommensgewinne sehr stark (größer als 0,7 nach den Korrelationsindizes sowohl von Pearson als auch von Spearman).

8 Da Expertinnen/Experten sich bereits im höchsten Anforderungsniveau befinden und somit keinen vertikalen Aufstieg mehr vollziehen können, sind sie in dieser Darstellung nicht enthalten.

# 3. Berufswechsel und Jobzufriedenheit

## 3.1 Deskriptive Evidenz

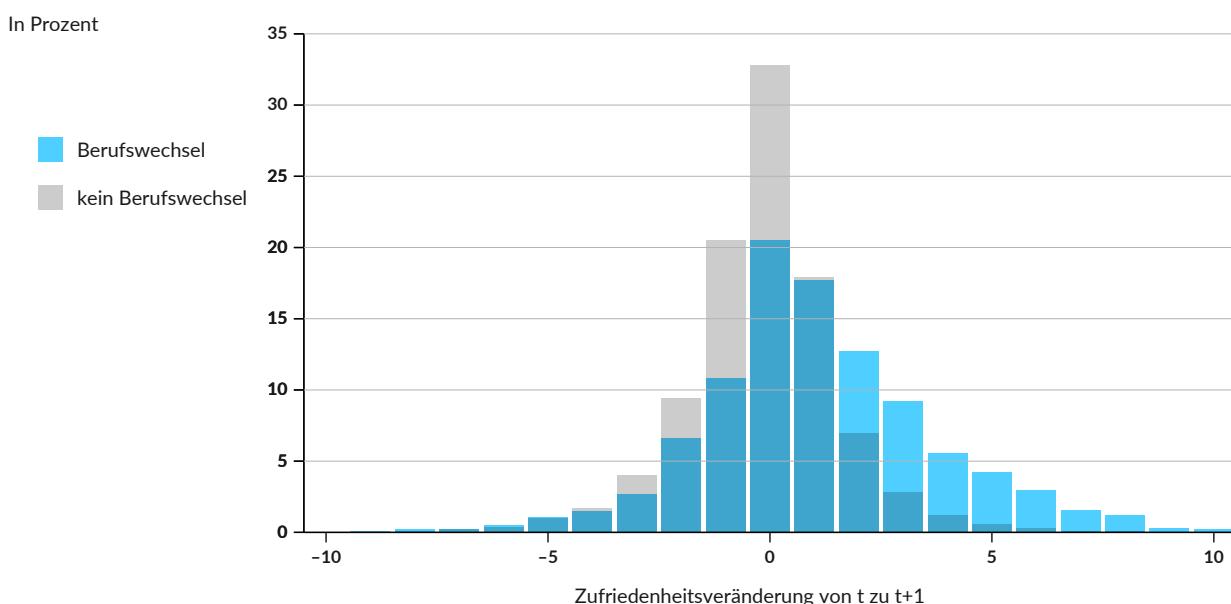
Ein Berufswechsel hängt nicht nur von finanziellen Anreizen ab, sondern auch von der allgemeinen Jobzufriedenheit. Die Zufriedenheit im Job kann die Entscheidung zur Jobsuche und damit letztlich auch zum Berufswechsel selbst beeinflussen (Cornelissen 2009). Im SOEP wird die Zufriedenheit mit dem aktuellen Job mithilfe einer Skala von 0 (gering) bis 10 (hoch) erhoben.

Insgesamt liegt die Jobzufriedenheit im SOEP bei 7,2 Punkten (Tabelle A 3). Beschränkt sich die Stichprobe auf die Jobwechsler:innen, so liegt der Wert bei 6,4 Punkten im Vergleich mit 7,3 Punkten im Kreis derjenigen, die nicht wechseln. Die durchschnittliche Veränderung zwischen dem Jahr  $t$  und dem Folgejahr  $t+1$  beträgt in der gesamten Stichprobe – 0,1 Punkte, markiert also einen Zufriedenheitsverlust. Vergleicht man Jobwechsler:innen und Nichtwechsler:innen,

so zeigt sich, dass erstere durchschnittlich einen Zufriedenheitsgewinn von 1,1 Punkten verzeichnen, während letztere im Mittel von einem Jahr zum nächsten 0,2 Punkte verlieren.

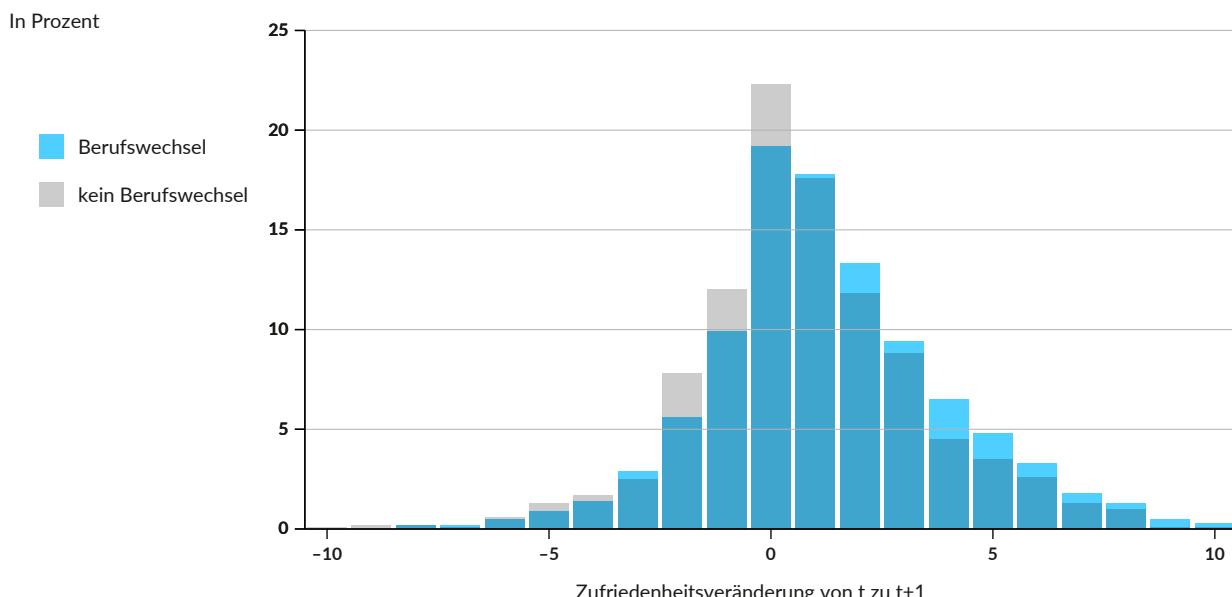
Wie die Werte zur Einkommensänderung sind auch die Werte zur Änderung der Zufriedenheit im Jahresvergleich relativ breit gestreut (Abbildung 5). Zudem liegen überdurchschnittlich viele Jobwechsler:innen im Bereich hoher Zufriedenheitsgewinne. Während lediglich 20 % der Jobwechsler:innen im Vergleich mit über 30 % der Nichtwechsler:innen einen Zufriedenheitsanstieg von einem Punkt verzeichnen, steigt bei rund 18 % der Personen in beiden Gruppen die Zufriedenheit um 2 Punkte. Für alle Anstiege um 3 oder mehr Punkte liegt der Anteil der Jobwechsler:innen um bis zu ca. 5 %-Punkte über dem Anteil der Nichtwechsler:innen. Darüber hinaus verlieren Beschäftigte, die in ihrem Job verweilen, häufiger an Zufriedenheit als Jobwechsler:innen.

ABBILDUNG 5 Verteilung der Änderungen der Zufriedenheit bei Jobwechsel und ohne Jobwechsel



Anmerkung: Die Einteilung in Jobwechsler:innen und Nicht-Wechsler:innen beruht auf den diesbezüglichen Angaben der Befragten im SOEP.

ABBILDUNG 6 Verteilung der Änderungen der Zufriedenheit von Jobwechselnden mit und ohne Berufswechsel



Anmerkung: Die Verteilung beruht ausschließlich auf Beschäftigten, die nach eigener Angabe den Job gewechselt haben. Für diese Darstellung wurden Personen, die ihren Beruf auf der Ebene des drei- oder fünfstelligen KldB-Codes gewechselt haben, als Berufswechsler:innen gewertet.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

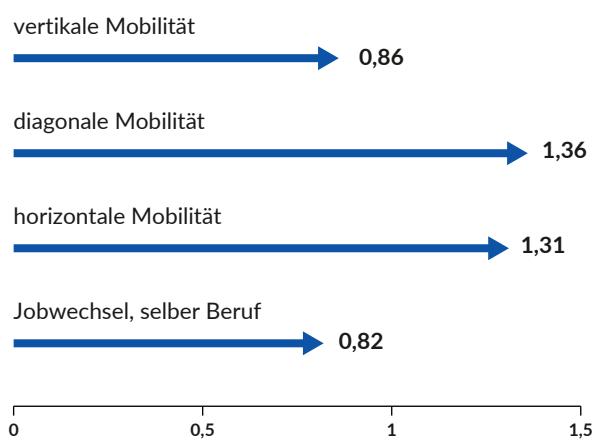
Besonders interessant ist die Unterscheidung zwischen Personen, die ihren Job wechseln und hierbei im selben Beruf bleiben, und solchen, die wechseln und dabei zugleich einen anderen Beruf wählen. Abbildung 6 zeigt, dass rund 22 % der Jobwechsler:innen innerhalb desselben Berufs einen Zufriedenheitszuwachs von einem Punkt verzeichnen, während der entsprechende Anteil bei denjenigen, die den Job und den Beruf wechseln, mit rund 19 % etwas niedriger liegt. Jedoch liegen die Anteile der Berufswechsler:innen mit Zufriedenheitsgewinnen von 2 oder mehr Punkten zwischen einem bis 3 %-Punkten über den Anteilen derjenigen, die ihren Beruf beibehalten. Gleichzeitig ist für anteilig mehr Jobwechsler:innen ohne Berufswechsel keine oder sogar eine negative Änderung ihrer Zufriedenheit zu verzeichnen.

Unterteilt man die Änderungen der Zufriedenheit weiter nach den verschiedenen Arten des Wechsels, so ergeben sich weitere Erkenntnisse (siehe Abbildung 7). Diagonale Berufswechsel liegen mit einem durchschnittlichen Anstieg der Zufriedenheit um rund 1,3 % sehr knapp vor den horizontalen Berufswechseln, die mit einem geringfügig kleineren Anstieg der Zufriedenheit verbunden sind. Darauf folgen knapp hintereinander mit einem durchschnittlichen Zugewinn an Zufriedenheit von rund 0,8 % vertikale Berufswechsel

sowie Jobwechsler:innen, die ihren Beruf beibehalten. Die durchschnittlichen Zufriedenheitsgewinne sind also dort am höchsten, wo Jobwechsler:innen in andere Berufsgruppen wechseln oder einen Wechsel in eine neue Berufsgruppe mit anderem Anforderungsniveau als in ihrem Ausgangsberuf vornehmen.

ABBILDUNG 7 Durchschnittlicher Zufriedenheitsgewinn nach der Art des Wechsels

In Prozent



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

## 3.2 Ergebnisse der Regressionsanalyse

Die deskriptiven Statistiken weisen darauf hin, dass die Mehrheit der Job- und Berufswechsel mit einem Gewinn an Arbeitszufriedenheit einhergeht. Dabei sind die Anteile der Beschäftigten, die nach einem Jobwechsel zufriedener sind, unter den Berufswechslerinnen/-wechslern tendenziell leicht höher als bei Beschäftigten, die ihren Beruf beibehalten. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analysen des Zusammenhangs zwischen Job- und Berufswechsel und der Jobzufriedenheit der Beschäftigten mithilfe ökonometrischer Methoden beschrieben.

Analog zu [Kapitel 2, Abschnitt 2.2](#), in dem Einkommensveränderungen analysiert wurden, haben wir zunächst mittels eines Ordinalen Logit-Modells den allgemeinen Zusammenhang zwischen Wechseln und Änderungen der Zufriedenheit betrachtet. Dazu haben wir die möglichen Veränderungen der Zufriedenheit in die drei folgenden Kategorien unterteilt:

- Rückgang,
- Stagnation und
- Anstieg.

Die Einteilung in diese Kategorien erfolgte jeweils anhand der Veränderung der Jobzufriedenheit (gemessen auf einer Skala von 1 bis 10) von einem Jahr zum nächsten.

Diese Analyse macht deutlich, inwiefern erstens Jobwechsel im Allgemeinen, zweitens Berufswechsel im Allgemeinen und drittens verschiedene Formen des Wechsels mit einer Änderung der Zufriedenheit einhergehen. Hierzu wurden drei Spezifikationen geschätzt, die Dummy-Variablen für die drei genannten Ausprägungen des Wechsels als erklärende Variablen enthalten. Grundlage für die Schätzungen war das gesamte Sample der Wechsler:innen und Nichtwechsler:innen.

Tabelle A 9 gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Schätzungen. Alle Spezifikationen enthalten Kontrollvariablen zu individuellen, betrieblichen, beruflichen und regionalen Faktoren.

### Für Jobwechsler:innen ist es wahrscheinlicher, dass ihre Jobzufriedenheit wächst

Alle Werte in der ersten Spalte von Tabelle A 9 weisen ein signifikant negatives Vorzeichen auf. Somit ist das Risiko einer Verschlechterung ihrer Arbeitszufriedenheit für Job- oder Berufswechsler:innen geringer. Die Ergebnisse deuten überdies auf einen starken Zusammenhang hin: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Jobzufriedenheit verschlechtert, ist bei den Personen, die den Job wechseln, um 20,2 %-Punkte geringer als bei solchen, die ihren Job beibehalten; im Fall eines diagonalen Wechsels liegt sie sogar um 30,4 %-Punkte niedriger. Die Wahrscheinlichkeit, auf dem gleichen Zufriedenheitsniveau zu verharren, ist für Jobwechsler:innen etwas höher. Allerdings sind hier die Koeffizienten sehr klein, sodass nur sehr geringe Änderungen der Wahrscheinlichkeit zu erwarten sind.

Die Ergebnisse zur Wahrscheinlichkeit einer Zunahme der Zufriedenheit spiegeln die Ergebnisse der Wahrscheinlichkeit eines Rückgangs wider. So zeigt sich, dass zum Beispiel ein diagonaler Wechsel die Wahrscheinlichkeit eines Zufriedenheitszuwachses um durchschnittlich 27,2 %-Punkte erhöht, was einen deutlich höheren Wert darstellt als bei der entsprechenden Analyse für Einkommensgewinne. Während alle Arten des Wechsels signifikante Koeffizienten aufweisen, die auch alle in dieselbe Richtung zeigen, sind zwischen den verschiedenen Arten des Wechsels Größenunterschiede festzustellen. So weisen Wechsel in andere Berufe (horizontale und diagonale Wechsel) höhere Koeffizienten auf als Wechsel innerhalb des selben Berufs oder Wechsel auf ein anderes Anforderungsniveau im selben Beruf.

Insgesamt lässt sich somit aus der Analyse mithilfe des Ordinalen Logit-Modells der folgende Schluss ziehen: Für Jobwechsler:innen ist im Vergleich mit Personen, die nicht wechseln, nicht nur ein Lohnanstieg wahrscheinlicher, sondern auch ein Zuwachs an Zufriedenheit.

Ähnlich wie bei den Lohnregressionen können die Gruppierungen des Ordinalen Logit-Modells bestimmte Entwicklungen im Ausmaß der Änderung der Zufriedenheit verdecken. Daher wurden auch für die Arbeitszufriedenheit lineare Regressionen geschätzt, wobei als abhängige Variable die Änderung der Zufriedenheit im Jahresvergleich bestimmt wurde.

TABELLE 9 **Mobilitätskoeffizienten für OLS – Änderungen der Zufriedenheit  
(Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen)**

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale
<b>Spezifikation 1</b>			
Jobwechsel allgemein	1,289*** (0,066)	1,337*** (0,067)	1,363*** (0,067)
<b>Spezifikation 2</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	1,077*** (0,099)	1,128*** (0,099)	1,154*** (0,099)
Jobwechsel, anderer Beruf	1,459*** (0,088)	1,503*** (0,088)	1,530*** (0,088)
<b>Spezifikation 3</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	1,055*** (0,099)	1,108*** (0,099)	1,135*** (0,099)
horizontale Mobilität	1,506*** (0,119)	1,552*** (0,119)	1,581*** (0,119)
vertikale Mobilität	1,114*** (0,233)	1,167*** (0,233)	1,193*** (0,233)
diagonale Mobilität	1,450*** (0,148)	1,494*** (0,148)	1,519*** (0,148)
Jahres-Dummymys	X	X	X
Bundesland-Dummymys	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	57.710	57.710	57.710

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

Da die Zufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 gemessen wird, kann die abhängige Variable alle ganzzahligen Werte von -10 (starke Verschlechterung) bis +10 (starke Verbesserung) annehmen. Die Koeffizienten können als Schritte auf der Skala interpretiert werden. Die Ergebnisse der Regressionen für verschiedene Mobilitätsindikatoren sind in Tabelle 9 dargestellt.

Entsprechend den vorangegangenen ordinalen Schätzungen enthält die erste Spezifikation nur einen Indikator für Jobwechsel im Allgemeinen sowie die üblichen Kontrollvariablen. Analog zu den deskriptiven Auswertungen und den Ergebnissen der Ordinalen Logit-Modelle zeigt sich, dass Jobwechsel mit einer Zunahme der Arbeitszufriedenheit einhergehen. Je mehr Kontrollvariablen in die Regression einbezogen werden, desto größer wird der Koeffizient des Jobwechsels. Unter Berücksichtigung von individuellen und Haushaltsmerkmalen sowie von beruflichen und betrieblichen Merkmalen ist die Arbeitszufriedenheit

bei Jobwechslerinnen/-wechslern um 1,4 Punkte höher als bei Nichtwechslerinnen/-wechslern. Im Vergleich mit dem Ausgangsniveau der Zufriedenheit von 7,2 Punkten für die gesamte Stichprobe (siehe Tabelle A 3) entspricht dies einer Verbesserung um fast 20 %.

Unterteilen wir die Jobwechsler:innen in Berufswechsler:innen und einfache Jobwechsler:innen (Spezifikation 2), so sehen wir, dass beide Gruppen einen Zufriedenheitszugewinn erleben. Dieser ist für die Gruppe, die den Beruf wechselt, etwas stärker ausgeprägt als für diejenige, die ihn beibehält. Eine feinere Untergliederung in vier Mobilitätsindikatoren bekräftigt diese Erkenntnis (Spezifikation 3). So sind die Gewinne an Zufriedenheit in den Fällen eines horizontalen und eines diagonalen Wechsels am größten, während sie in den Fällen eines vertikalen Wechsels und eines Wechsels innerhalb desselben Berufs etwas geringer sind.

## Die Änderung der Jobzufriedenheit variiert zwischen verschiedenen soziodemografischen Gruppen nur kaum merklich

Bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den weiteren Kontrollvariablen und der Änderung der Zufriedenheit fällt auf, dass nur wenige Koeffizienten in einem signifikanten Zusammenhang mit der Zufriedenheit stehen. Tabelle A 10 vermittelt eine Übersicht über alle Koeffizienten der Spezifikation 3. Neben den Mobilitätsindikatoren besteht auch für die Einkommensänderung ein positiver Zusammenhang mit der Änderung der Zufriedenheit. Würde der Lohn im Jahresvergleich um 10 %-Punkte steigen, so würde sich die Zufriedenheit im Durchschnitt um 0,05 Punkte erhöhen. Gemessen an den Koeffizienten der Mobilität spielt also die Lohnänderung für die Verbesserung der Zufriedenheit nur eine sehr moderate Rolle, wenn Nichtwechsler:innen und Wechsler:innen gemeinsam betrachtet werden.

Im Übrigen sind bei der Änderung der Jobzufriedenheit kaum Unterschiede aufgrund beobachtbarer Charakteristika zu erkennen. Lediglich zwischen der Betriebszugehörigkeit und der Änderung der Zufriedenheit besteht ein positiver Zusammenhang.<sup>9</sup> Dies bedeutet, dass Personen, die länger bei einer und derselben Organisation beschäftigt sind, im Jahresvergleich einen größeren Zuwachs an Zufriedenheit erfahren. Dieser Effekt ist durch eine positive Selektion von nicht Wechselnden bedingt: Personen, die schon seit vielen Jahren bei einer und derselben Organisation beschäftigt sind, müssen mit ihrer Arbeit in einem gewissen Maß zufrieden sein, da sie andernfalls nicht so lange dort verbleiben würden.

## Die größten Zufriedenheitsgewinne stehen in Verbindung mit einem horizontalen Wechsel

Ausgehend von der Erkenntnis, dass Jobwechsel mit einer Steigerung der Zufriedenheit einhergehen, wird im Folgenden abermals die Teilstichprobe aller Wechsler:innen betrachtet. Dazu werden alle Personen, die ihre Beschäftigung nicht gewechselt haben, aus der Stichprobe ausgeschlossen. Die Referenzgruppe bilden nun Personen, die zwar den Job gewechselt haben, nicht aber den Beruf.

Die Ergebnisse für diese Teilstichprobe sind in Tabelle A 11 zusammengefasst. Die separate Betrachtung der Wechsler:innen zeigt, dass vor allem ein horizontaler Wechsel zu einer Erhöhung der Zufriedenheit führt. Die Größe des Koeffizienten ist jedoch für die Teilgruppe der Wechsler:innen erheblich kleiner als bei der gemeinsamen Betrachtung von Wechselnden und nicht Wechselnden (siehe Tabelle A 10). Die Ergebnisse für Wechsler:innen zeigen, dass nur horizontale Wechsel einen signifikant größeren Zufriedenheitszuwachs mit sich bringen als Wechsel innerhalb desselben Berufs. Zudem ist erkennbar, dass sich der Koeffizient der prozentualen Einkommensänderung verdoppelt. Das bedeutet, dass die Änderung des Einkommens im Verhältnis zwischen Ausgangs- und Zielberuf für die Zufriedenheit von Wechselnden eine größere Rolle spielt als in der gemeinsamen Betrachtung von Wechselnden und nicht Wechselnden. Der Zusammenhang ist allerdings nach wie vor recht moderat.

Die übrigen zuvor signifikanten Koeffizienten für jüngere Personen und Betriebszugehörigkeit sind in der Teilstichprobe der Wechsler:innen nicht mehr signifikant. Stattdessen zeigt nun der Indikator für den Migrationshintergrund eine signifikant negative Korrelation. Das ist besonders angesichts dessen interessant, dass die Koeffizienten für den Migrationshintergrund bei den Lohnregressionen durchgehend positiv sind (siehe Tabelle A 6). Das bedeutet, dass Personen mit einem Migrationshintergrund bei einem Jobwechsel zwar finanziell profitieren, dass hingegen ihre Zufriedenheit mit der Arbeit tendenziell weniger stark zunimmt.

Zuletzt wurde erneut zwischen rein horizontaler Mobilität und diagonalem Wechsel unterschieden. Dazu wurde die Teilstichprobe in Tabelle A 12 nochmals abgewandelt und auf die betreffenden Gruppen von Wechselnden beschränkt. Die Referenz bilden Personen mit einem horizontalen Wechsel. Nun wird ersichtlich, dass der Koeffizient für diagonale Wechsel nicht signifikant ist. Dies impliziert, dass bei einem horizontalen Wechsel einerseits mit und anderseits ohne Wechsel des Anforderungsniveaus ähnliche Zufriedenheitszuwächse erreicht werden. Im Hinblick auf die übrigen Mobilitätsindikatoren gilt für die Änderungen der Zufriedenheit somit das Gleiche wie für die

<sup>9</sup> Der Koeffizient für Ostdeutschland ist zwar auch positiv, jedoch nur auf dem 10 %-Niveau signifikant.

Löhne: Der Wechsel der Berufsuntergruppe scheint einen größeren Einfluss auf die Zufriedenheit zu haben als der Wechsel des Anforderungsniveaus. Die Koeffizienten für die prozentuale Lohnentwicklung und den Migrationshintergrund sind für diese Teilstichprobe nochmals etwas stärker ausgeprägt als die in Tabelle A ausgewiesenen Werte.

Eine separate Betrachtung der Gruppe der vertikalen Wechsler:innen erscheint auch für die Zufriedenheit als abhängige Variable wenig sinnvoll, da die Fallzahlen für valide und zuverlässige Interpretationen einer Regression unzureichend sind.

Insgesamt liefern die Ordinalen Logit-Modelle und die linearen Regressionsen übereinstimmende Ergebnisse. Aus beiden unter deren Verwendung angestellten Analysen geht hervor, dass Jobwechsel (jeglicher Art) mit einer starken Verbesserung der Arbeitszufriedenheit verbunden sind. Im Fall des Wechsels in einen anderen Beruf (anderer dreistelliger KldB-Code) fällt die Verbesserung etwas größer aus als im Fall des Wechsels in einen sehr ähnlichen Beruf (selber dreistelliger und fünfstelliger KldB-Code oder selber dreistelliger KldB-Code und Wechsel der fünften Stelle des Codes, das heißt des Anforderungsniveaus). Im Übrigen scheint es so, als spielen überraschend wenige Faktoren eine wichtige Rolle für die Änderung der Zufriedenheit. So besteht lediglich zwischen der prozentualen Einkommensänderung und der Änderung der Zufriedenheit ein signifikanter Zusammenhang, der wiederum recht moderat ausfällt. Schließlich zeigt sich, dass Zufriedenheitszugewinne im Zuge eines Wechsels bei Personen mit Migrationshintergrund eine geringere Rolle spielen als Lohnzugewinne.

### Veränderung der Jobzufriedenheit während der Zeit der Corona-Pandemie (2019/20 bis 2020/21), SOEP-Analysen

Analog zum Vorgehen bei der Betrachtung der Einkommensänderung werden auch die Regressionsen für die Änderung der Zufriedenheit um die beiden Übergänge während der Corona-Jahre 2019/20 bis 2020/21 ergänzt (siehe Tabelle A 13). Die Hinzunahme dieser Beobachtungsjahre ändert nur wenig an den Koeffizienten (Vergleich von Spalte 1 mit Spalte 2). Tatsächlich zeigt eine separate Betrachtung der beiden Übergänge im Corona-Zeitraum (Spalte 3), dass die Koeffizienten nur geringfügig größer sind als für den Basiszeitraum 2013 bis 2019 (Spalte 1). Daraus lässt sich schließen, dass die Zufriedenheitsgewinne im Zuge eines Jobwechsels während der Corona-Jahre zwar geringfügig größer waren als in den Jahren zuvor, dass der Unterschied jedoch nur gering war. Dies deutet darauf hin, dass sich die Zufriedenheitsgewinne im Fall des Wechsels von Job und Beruf während der Zeit der Corona-Pandemie nicht besonders stark von jenen in den Jahren zuvor unterschieden.

# Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der derzeitige strukturelle Wandel des deutschen Arbeitsmarkts führt zu einer Änderung der Arbeitsnachfrage, die je nach Beruf unterschiedlich ausfallen kann; manche Berufe werden stärker nachgefragt, andere hingegen weniger stark. Dementsprechend sind verschiedene Anpassungsmechanismen notwendig, wobei dem Phänomen des beruflichen Wechsels eine entscheidende Rolle zukommt. Berufliche Wechsel können dazu beitragen, eine erhöhte Nachfrage in bestimmten Berufen zu befriedigen. Sie bringen jedoch potenzielle Kosten mit sich, beispielsweise durch die Notwendigkeit des Erwerbs der für den neuen Beruf erforderlichen Fähigkeiten. Sie sind daher nur dann mit den Bedürfnissen von Beschäftigten in Einklang zu bringen, wenn sie sich positiv auf deren Lebensführung auswirken.

Vor diesem Hintergrund wurden in der vorliegenden Studie zwei Aspekte untersucht, die mit einem Berufswechsel in Zusammenhang stehen können: Einkommensgewinne und Steigerungen der Jobzufriedenheit. Hierzu wurden zwei Sammlungen von Daten genutzt – die Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien (SIAB) und das Sozio-ökonomische Panel (SOEP). Diese erlauben es, Job- und Berufswechsel auf individueller Ebene zu analysieren, wobei sich die SIAB durch hohe Fallzahlen auszeichnet, während das SOEP eine Vielzahl von Informationen zu Charakteristika von Individuen und Haushalten enthält. Die Hauptanalysen beziehen sich auf die Zeit von 2013 bis 19. Die von der Corona-Pandemie beeinflussten Jahre (2020 und 2021) wurden separat betrachtet.

Was die Einkommensgewinne angeht, so haben die deskriptiven Auswertungen von SIAB und SOEP die folgenden Erkenntnisse erbracht:

- Job- und Berufswechsel bieten Beschäftigten die Chance, ihr Einkommen merklich zu steigern. Im Vergleich mit den Einkommen von Beschäftigten, die ihren Job beibehalten, verändern sich die Einkommen der Jobwechsler:innen stärker.

- Vergleicht man die Einkommensgewinne von Personen, die ihren Job und ihren Beruf wechseln, mit den Einkommensgewinnen derjenigen, die lediglich ihren Job wechseln, ohne jedoch zugleich den Beruf zu wechseln, so zeigt sich, dass erstere höher ausfallen als letztere.
- Unterscheidet man beim Berufswechsel zwischen horizontalem Wechsel (Berufswechsel mit einer Veränderung der fachlichen Ausrichtung), vertikalem Wechsel (Berufswechsel mit einer Veränderung des Anforderungsniveaus bei gleichbleibender fachlicher Ausrichtung) und diagonalem Wechsel (Berufswechsel sowohl in der horizontalen als auch in der vertikalen Dimension), so zeigt sich aufgrund von Regressionsanalysen, dass sich diagonale Wechsel finanziell am meisten lohnen, gefolgt von horizontalen Wechseln. Aber auch Jobwechsel im selben Beruf und vertikale Wechsel sind mit Einkommensgewinnen verbunden.
- Bestimmte spezifische Berufswechsel sind finanziell besonders lukrativ, wie an verschiedenen Beispielen gezeigt wurde. Besonders stark profitieren Wechsler:innen aus Berufen der Hochschullehre und -forschung – eine hochqualifizierte Gruppe, deren Gehälter durch die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes / der Länder gedeckelt sind. Auch Fachkräfte können stark von einem Berufswechsel profitieren, zum Beispiel von einem Wechsel aus einem Beruf in der Gastronomie zu einem Bürojob.
- Separate deskriptive Analysen für die Corona-Jahre (Wechsel von 2019 auf 2020 und von 2020 auf 2021) und für Vollzeitbeschäftigte zeigen für Männer deutlich geringere Einkommensgewinne als im Zeitraum vor der Corona-Pandemie. Betrachtet man hingegen auch Teilzeitbeschäftigte und berücksichtigt im Rahmen von Regressionsanalysen auch soziodemografische Charakteristika, so zeigen sich in den Corona-Jahren größere durch einen Jobwechsel bedingte Einkommensgewinne.

Die ökonometrischen Untersuchungen der Einkommensgewinne führten zu den folgenden Ergebnissen:

- Berufliche Mobilität geht mit einem höheren Lohnwachstum einher. Dabei werden die größten Lohnzuwächse von Personen realisiert, die eine Art des horizontalen Berufswechsels vollziehen (diagonal oder horizontal).
- Im Kreis der sonstigen Determinanten von Einkommensgewinnen spielen vor allem das Bildungsniveau und gewisse Eigenschaften des Zielberufs eine wichtige Rolle. So sind Wechsel in große Unternehmen oder in Berufe mit hohem Anforderungslevel besonders lukrativ.
- Personen mit einem Migrationshintergrund scheinen durch Jobwechsel besonders hohe Einkommenszuwächse realisieren zu können; die könnte auf eine positive Selektion von Migrant: innen, die den Job wechseln, zurückzuführen sein.
- Die Löhne von Frauen wachsen à priori etwas stärker als jene von Männern. Werden hingegen beobachtbare Charakteristika in die Analyse einbezogen, das heißt, werden Frauen hinsichtlich solcher Charakteristika mit Männern „vergleichbar“ gemacht, so zeigt sich bei den Frauen ein geringeres Lohnwachstum. Dieser Unterschied verschwindet jedoch, wenn eine enger definierte Stichprobe von Wechselnden betrachtet wird. Zudem wachsen die Löhne im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung, denen überwiegend von Frauen machgehen, merklich schwächer.

Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit haben die deskriptiven Auswertungen von SIAB und SOEP die folgenden Erkenntnisse gebracht:

- Ähnlich wie im Fall von Einkommensänderungen stehen Job- und Berufswechsel im Zusammenhang sowohl mit Zufriedenheitsgewinnen als auch mit Zufriedenheitsverlusten, wobei die Gewinne überwiegen.
- Jobwechsler:innen sind vor dem Wechsel deutlich unzufriedener als Nichtwechsler:innen. Diese Unzufriedenheit ist somit häufig ein wichtiger Grund für einen Jobwechsel.

- Im Vergleich mit nicht Wechselnden verzeichnen Job- und Berufswechsler:innen einen größeren Zuwachs an Jobzufriedenheit. Im Kreis der Personen, die ihren Job wechseln, weisen jene, die zugleich auch ihren Beruf wechseln, bei den Zufriedenheitsgewinnen etwas höhere Anteile und bei den Zufriedenheitsverlusten etwas niedrigere Anteile auf.
- Die größten Gewinne an Zufriedenheit werden im Fall eines diagonalen oder horizontalen Wechsels erzielt. Dies entspricht den Ergebnissen der Einkommensanalysen.

Ökonometrische Analysen der Jobzufriedenheit mündeten in den folgenden Erkenntnissen:

- Jobwechsel jeglicher Art, das heißt mit oder ohne Berufswechsel, sind mit einer starken Zunahme der Arbeitszufriedenheit verbunden.
- Der Zufriedenheitszuwachs ist stärker ausgeprägt, wenn Beschäftigte einen horizontalen Wechsel vornehmen, als wenn sie den Job, aber nicht den Beruf wechseln oder als wenn sie vertikal wechseln.
- Individuelle, betriebliche und berufliche Faktoren scheinen für Änderungen der Arbeitszufriedenheit lediglich eine untergeordnete Rolle zu spielen. Eine der wenigen Ausnahmen bildet der Migrationshintergrund: Personen mit Migrationshintergrund erzielen geringere Zuwächse bei der Zufriedenheit, aber höhere Zuwächse bei den Einkommen.
- Eine separate Analyse für den Zeitraum der Corona-Pandemie zeigt nur geringe Unterschiede im Vergleich mit den ihm vorausgehenden Jahren.

Generell zeigt sich somit, dass Job- und Berufswechsel mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem höheren Einkommen und größerer Jobzufriedenheit führen. Bei einem Berufswechsel ist dies ganz besonders dann der Fall, wenn er diagonal oder horizontal geartet ist, also wenn im Zuge des Jobwechsels zugleich die fachliche Ausrichtung geändert wird. Dementsprechend existieren häufig starke Anreize, den Beruf zu wechseln, was eine wichtige Voraussetzung für einen gelingenden strukturellen Wandel des Arbeitsmarkts darstellt.

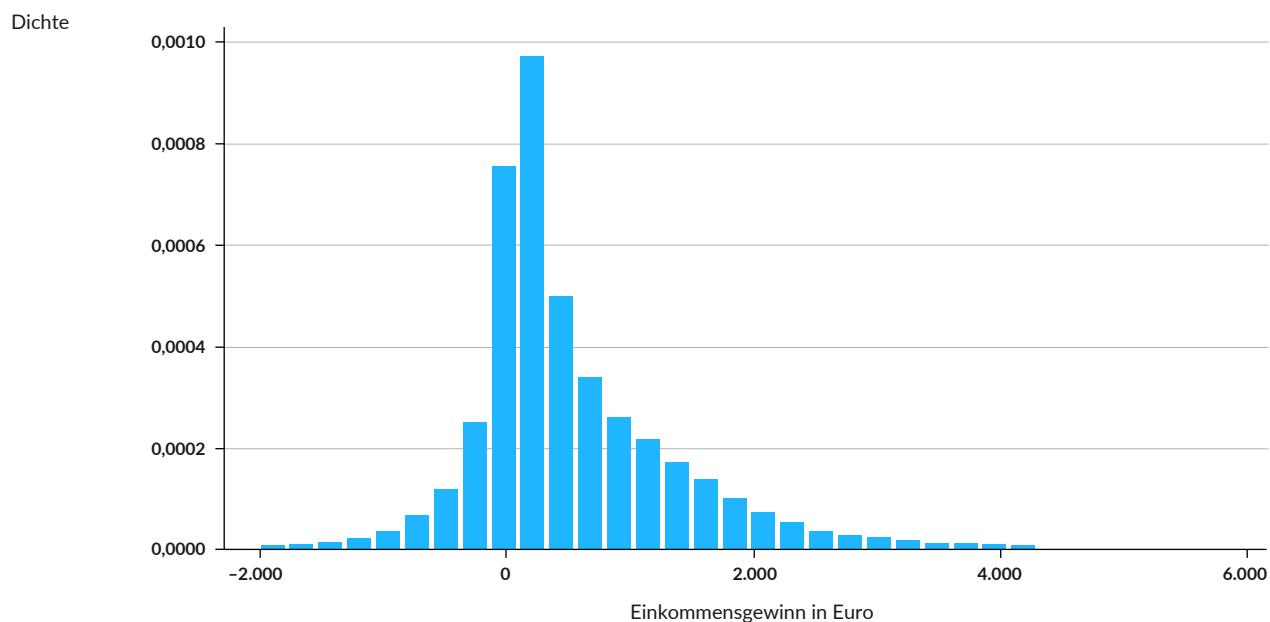
# Literatur

---

- Bachmann, R., P. Bechara und C. Vonnahme (2020), Occupational mobility in Europe: Extent, determinants and consequences. *De Economist* 168 (1), S. 79–108.
- Bachmann, R., B. Boockmann, M. Gonschor, R. Kalweit, R. Klauser, N. Laub, C. Rulff und C. Vonnahme (2022a), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten. RWI Projektberichte. RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.
- Bachmann, R., M. Cim und C. Green (2019), Long-Run Patterns of Labour Market Polarization: Evidence from German Micro Data. *British Journal of Industrial Relations* 57 (2), S. 350–376.
- Bachmann, R., G. Demir und H. Frings (2022b), Labor Market Polarization, Job Tasks, and Monopsony Power. *Journal of Human Resources* 57 (S), S. S11–S49.
- Bachmann, R., M. Janser, F. Lehmer und C. Vonnahme (2024), Disentangling the Greening of the Labour Market: The Role of Changing Occupations and Worker Flows. *Ruhr Economic Papers* 1099.
- Bundesagentur für Arbeit (2011), Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg.
- Cornelissen, T. (2009), The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data. *Journal of Happiness Studies* 10, S. 367–384.
- Cortes, G. M. (2016), Where have the middle-wage workers gone? A study of polarization using panel data. *Journal of Labor Economics* 34 (1), S. 63–105.
- Cortes, G. M., K. Foley und H. E. Siu (2024), The Occupational Ladder: Implications for Wage Growth and Wage Gaps over the Life Cycle.
- Dauth, W. und J. Eppelsheimer (2020), Preparing the sample of integrated labour market biographies (SIAB) for scientific analysis: a guide. *Journal for Labour Market Research* 54 (1), S. 1–14.
- Fitzenberger, B., A. Osikominu und R. Völter (2006), Imputation rules to improve the education variable in the IAB employment subsample. *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 126 (3), S. 405–436.
- Forsythe, E. (2023), Occupational Job Ladders within and between Firms. IZA Discussion Paper Series No. 16682. IZA – Institute of Labor Economics.
- Frodermann, C., A. Ganzer, A. Schmucker und P. vom Berge (2021), Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien, Regionalfile (SIAB-R) 1975 bis 2019. FDZ-Datenreport. Nürnberg.
- Kambourov, G. und I. Manovskii (2008), Rising occupational and industry mobility in the United States: 1968–97. *International Economic Review* 49 (1), S. 41–79.
- Ortmann, T., T. Bönke, D. Hügle und L. Hammer (2023), Bessere Perspektiven bei Jobwechseln. Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh.
- Paul, M. (2016), Is There a Causal Effect of Working Part-Time on Current and Future Wages? *The Scandinavian Journal of Economics* 118 (3), S. 494–523.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024), Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_N017\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html), abgerufen am 19. August 2024.

# Anhang

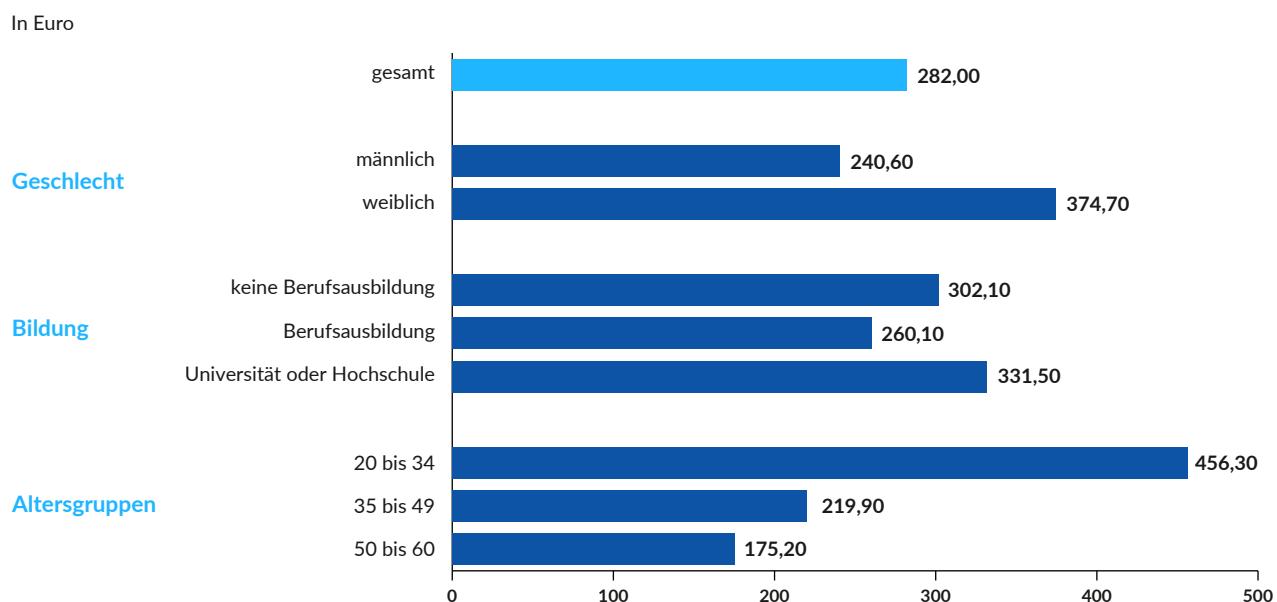
ABBILDUNG A1 Häufigkeitsverteilung der Einkommensänderungen



Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG A2 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei einem Jobwechsel (2020 bis 2021)

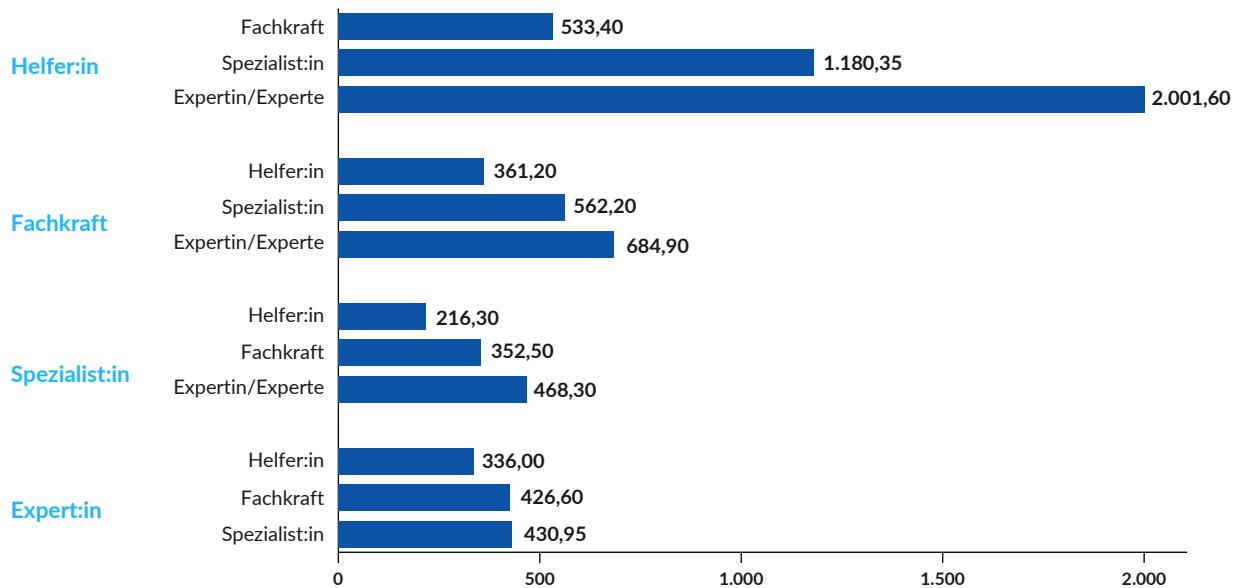


Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG A3 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei diagonalem Wechsel nach Anforderungsniveau

In Euro

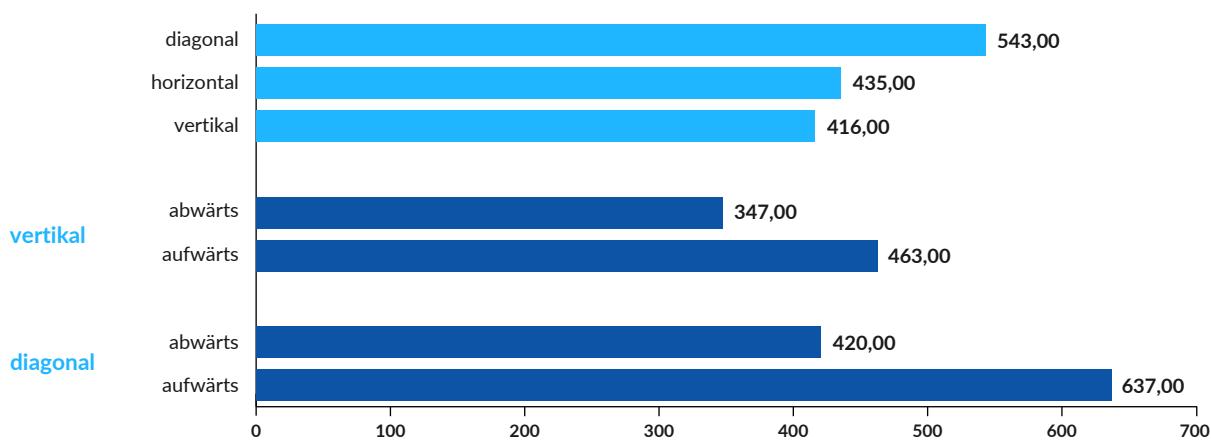


Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG A4 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen nach der Art des Wechsels (2020 bis 2021)

In Euro

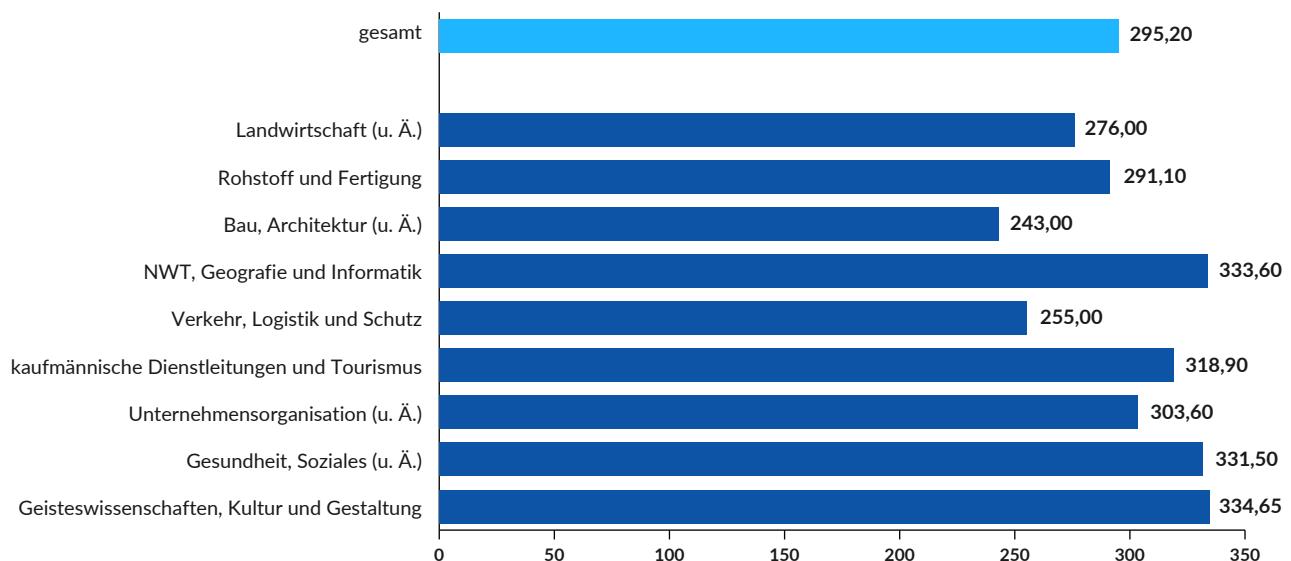


Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

ABBILDUNG A5 Mittlere Änderung der monatlichen Einkommen bei einem Jobwechsel nach KldB (erste Stelle) des Ursprungsberufs

In Euro



Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A1 Deskriptive Statistiken für Vollzeit-Erwerbstätige im SOEP, 2013 bis 2019

	alle	mit Jobwechsel	ohne Jobwechsel
Brutto-Monatslohn (in €)	3487,10 (1795,80)	3136,61 (1635,72)	3516,27 (1805,43)
weiblich (in %)	33,0 (47,0)	37,8 (48,5)	32,6 (46,9)
<b>Altersgruppen (in %)</b>			
20 bis 34	26,7 (44,2)	49,1 (50,0)	24,8 (43,2)
35 bis 49	40,6 (49,1)	34,3 (47,5)	41,2 (49,2)
50 bis 60	32,7 (46,9)	16,6 (37,2)	34,0 (47,4)
<b>Bildung (in %)</b>			
keine Berufsausbildung	7,6 (26,5)	7,7 (26,6)	7,6 (26,5)
Berufsausbildung	64,2 (47,9)	59,7 (49,1)	64,6 (47,8)
Universität oder Hochschule	28,2 (45,0)	32,6 (47,9)	27,8 (44,8)
<b>Berufsbereiche (KldB 2010)</b>			
Militär <sup>1</sup>	-	-	-
Land-, Forst, Tierwirtschaft, Gartenbau	1,1 (10,6)	1,5 (12,2)	1,1 (10,4)
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	23,9 (42,6)	19,9 (39,9)	24,2 (42,8)
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	6,6 (24,9)	6,5 (24,7)	6,7 (24,9)
Naturwissenschaften, Geografie, Informatik	6,9 (25,3)	7,5 (26,3)	6,8 (25,2)
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	13,3 (34,0)	14,6 (35,3)	13,2 (33,9)
kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	9,3 (29,0)	11,8 (32,2)	9,1 (28,7)
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	20,0 (40,0)	17,8 (38,2)	20,2 (40,1)
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	16,0 (36,7)	16,9 (37,5)	15,9 (36,6)
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	2,9 (16,7)	3,5 (18,4)	2,8 (16,5)
<b>Beobachtungen</b>	<b>41.513</b>	<b>3211</b>	<b>38.302</b>

Anmerkung: Die Tabelle weist Mittelwerte (die Standardabweichung jeweils in Klammern) für alle Vollzeitbeschäftigte, darunter zum einen für Jobwechsler:innen und zum anderen Nichtwechsler:innen aus. – 1) Aufgrund der geringen Fallzahl wird die Berufsbereich Militär nicht betrachtet.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A2 Vergleich der Wechsel mit den größten Einkommensgewinnen vor und während der Corona-Pandemie

Ursprungs-Code	Label Ursprungsberufsgruppe	Ziel-Code	Label Zielberufsgruppe	Einkommens- gewinn (in €)	Zeitraum 2012 bis 2019		Zeitraum 2020 bis 2021		
					R <sup>1</sup>	N	R <sup>1</sup>	N	
71401	Büro-, Sekretariatskräfte (o. S.) – Helfer:in	71402	Büro-, Sekretariatskräfte (o. S.) – Fachkraft	1212,60	1	202	1470,90	1	53
71302	Kaufm., techn. Betriebswirt. (o. S.) – Fachkraft	61123	Vertrieb (außer IKT) – Spezialist	956,25	2	132	422,55	21	42
82101	Altenpflege (o. S.) – Helfer:in	82102	Altenpflege (o. S.) – Fachkraft	730,50	3	146	997,80	3	51
71402	Büro-, Sekretariatskräfte (o. S.) – Fachkraft	73202	Öffentliche Verwaltung (o. S.) – Fachkraft	711,90	4	219	1077,45	2	114
71302	Kaufm., techn. Betriebswirt (o. S.) – Fachkraft	61122	Vertrieb (außer IKT) – Fachkraft	662,40	5	200	475,80	17	62
82101	Altenpflege (o. S.) – Helfer:in	81302	Gesundheits-, Krankenpflege (o. S.) – Fachkraft	625,50	6	89	574,65	12	40
83112	Kinderbetreuung, -erziehung – Fachkraft	83124	Sozialarbeit, Sozialpädagogik – Experte	618,45	7	102	924,60	4	49
54101	Reinigung (o. S.) – Helfer:in	51311	Lagerwirtschaft – Helfer	599,40	8	187	862,20	5	69
51311	Lagerwirtschaft – Helfer:in	25122	Maschinen-, Anlagenführer – Fachkraft	567,90	9	175	639,75	7	46
71402	Büro-, Sekretariatskräfte (o. S.) – Fachkraft	71393	Aufsicht - Unternehmensorganisation, -strategie	558,60	10	117	423,75	20	42
81301	Gesundheits-, Krankenpflege (o. S.) – Helfer:in	81302	Gesundheits-, Krankenpflege (o. S.) – Fachkraft	549,75	12	90	648,15	6	48
71302	Kaufm., techn. Betriebswirt (o. S.) – Fachkraft	61113	Einkauf – Spezialist	487,20	18	104	583,50	10	42
71402	Büro-, Sekretariatskräfte (o. S.) – Fachkraft	61122	Vertrieb (außer IKT) – Fachkraft	482,40	20	167	598,80	9	54
26212	Bauelektrik – Fachkraft	26252	Elektrische Betriebstechnik – Fachkraft	472,50	22	131	619,95	8	40

Anmerkung: 1) R entspricht dem Rang des Einkommensgewinns, wobei 1 den höchsten Gewinn anzeigt.

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen.

Bertelsmann Stiftung

TABELLE A3 Deskriptive Statistiken für die Gesamtstichprobe im SOEP (Teil 1)

	(1) alle	(2) mit Jobwechsel	(3) ohne Jobwechsel
<b>Mobilitätsindikatoren (in %)</b>			
Jobwechsel	7,694 (26,649)	100,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Jobwechsel, selber Beruf	3,370 (18,047)	43,806 (49,620)	0,000 (0,000)
horizontale Mobilität	2,053 (14,182)	26,689 (44,239)	0,000 (0,000)
diagonale Mobilität	1,681 (12,855)	21,847 (41,325)	0,000 (0,000)
vertikale Mobilität	0,589 (7,653)	7,658 (26,595)	0,000 (0,000)
Akt. Bruttonomontslohn	3062,343 (1.989,261)	2736,317 (1.826,329)	3089,517 (1.999,860)
Stundenlohn	17,945 (8,614)	15,969 (8,403)	18,109 (8,610)
Prozentuale Stundenlohnänderung	5,546 (20,414)	10,527 (28,284)	5,131 (19,559)
<b>Altersgruppen (in %)</b>			
20 bis 34	19,243 (39,421)	36,802 (48,232)	17,779 (38,234)
35 bis 49	49,851 (50,000)	46,464 (49,880)	50,133 (50,000)
50 bis 60	30,906 (46,211)	16,734 (37,332)	32,087 (46,682)
Weiblich	49,513 (49,998)	50,766 (50,000)	49,409 (49,997)
Migrationshintergrund	9,435 (29,232)	11,419 (31,808)	9,270 (29,001)
<b>Bildung (in %)</b>			
kein Ausbildungsabschluss	8,191 (27,423)	9,505 (29,331)	8,081 (27,255)
Berufsausbildung	62,343 (48,453)	59,347 (49,124)	62,592 (48,389)
Universität oder Hochschule	29,466 (49,513)	31,149 (50,766)	29,326 (49,409)
Zufriedenheit mit der Arbeit	7,213 (1,881)	6,410 (2,273)	7,280 (1,829)
Änderung der Zufriedenheit	-0,075 (1,864)	1,071 (2,656)	-0,171 (1,749)
Vollzeit (in %)	71,934 (44,933)	72,320 (44,747)	71,902 (44,948)
Teilzeit (in %)	28,066 (44,933)	27,680 (44,747)	28,098 (44,948)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	11,017 (9,761)	5,634 (6,768)	11,466 (9,838)

Anmerkung: Die Tabelle weist Mittelwerte (Standardabweichung jeweils in Klammern) für die gesamte Stichprobe des SOEP (1) sowie für Jobwechsler:innen (2) und Nicht-wechsler:innen (3) aus.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A3 Deskriptive Statistiken für die Gesamtstichprobe im SOEP (Teil 2)

	(1) alle	(2) mit Jobwechsel	(3) ohne Jobwechsel
<b>Stellung im Ausgangsberuf (in %)</b>			
Helfer:inn	8,564 (27,983)	9,685 (29,578)	8,470 (27,844)
Fachkraft	51,691 (49,972)	51,577 (49,981)	51,701 (49,972)
Spezialist:in	16,349 (36,982)	16,194 (36,843)	16,362 (36,993)
Expertin/Experte	23,396 (42,335)	22,545 (41,793)	23,467 (42,380)
<b>Betriebsgröße (in %)</b>			
unter 20	18,295 (38,663)	23,896 (42,650)	17,828 (38,275)
20 bis unter 200	26,879 (44,334)	27,950 (44,881)	26,790 (44,287)
200 bis unter 2000	23,635 (42,485)	22,703 (41,896)	23,713 (42,533)
über 2000	31,190 (46,328)	25,450 (43,563)	31,669 (46,519)
<b>Beobachtungen</b>	57.710	4.440	53.270

Anmerkung: Die Tabelle weist Mittelwerte (Standardabweichung jeweils in Klammern) für die gesamte Stichprobe des SOEP (1) sowie für Jobwechsler:innen (2) und Nichtwechsler:innen (3) aus.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A4 **Mobilitätskoeffizienten für Ordinales Logit-Modell – Einkommensänderung  
(Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechslern/-wechslerinnen)**

	(1) Rückgang	(2) Stagnation	(3) Anstieg
<b>Spezifikation 1</b>			
Jobwechsel allgemein	-0,029** (0,011)	-0,006** (0,002)	0,035** (0,014)
<b>Spezifikation 2</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	-0,035** (0,016)	-0,007** (0,003)	0,042** (0,020)
Jobwechsel, anderer Beruf	-0,024 (0,015)	-0,005 (0,003)	0,029 (0,018)
<b>Spezifikation 3</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	-0,035** (0,016)	-0,007** (0,003)	0,042** (0,020)
horizontale Mobilität	-0,024 (0,021)	-0,005 (0,004)	0,029 (0,026)
vertikale Mobilität	0,021 (0,036)	0,004 (0,008)	-0,025 (0,044)
diagonale Mobilität	-0,040 (0,026)	-0,009 (0,005)	0,049 (0,031)
Individuelle & Haushaltscharakteristika	X	X	X
Berufliche & betriebliche Charakteristika	X	X	X
Jahres-Dummys	X	X	X
Bundesland-Dummys	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	57.710	57.710	57.710

Anmerkung: Die Regressionen zeigen marginale Effekte für Ordinale Logit-Schätzungen. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A5 Prozentuale Änderungen des Einkommens von Wechslerinnen/Nichtwechslerinnen/-wechsler (Teil 1)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale
<b>Mobilitätsindikatoren (in %)</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	4,770*** (0,996)	3,962*** (0,992)	3,622*** (0,978)
horizontale Mobilität	6,091*** (1,284)	5,379*** (1,279)	5,029*** (1,255)
vertikale Mobilität	0,789 (1,883)	-0,037 (1,882)	-0,301 (1,857)
diagonale Mobilität	7,947*** (1,577)	7,250*** (1,558)	6,911*** (1,535)
weiblich		0,135 (0,268)	-0,949*** (0,317)
<b>Alter (Referenz: 35 bis 49)</b>			
20 bis 34		2,207*** (0,386)	1,036*** (0,397)
50 bis 60		-0,759** (0,313)	-0,308 (0,323)
Migrationshintergrund		0,421 (0,545)	-0,236 (0,544)
Ostdeutschland		-0,044 (0,979)	-1,485 (0,966)
<b>Bildung (Referenz: Berufsausbildung)</b>			
kein Ausbildungabschluss		-0,093 (0,560)	-0,767 (0,564)
Universität oder Hochschule		0,672** (0,289)	2,358*** (0,381)
Verheiratet		-0,475 (0,311)	0,008 (0,307)
Kinder im Haushalt		0,111 (0,312)	0,313 (0,315)
Akt. Bruttonomazlohn			-0,002*** (0,000)
Teilzeit			-3,301*** (0,449)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			-0,003 (0,015)
<b>Betriebsgröße (Referenz: unter 20)</b>			
20 bis unter 200			0,453 (0,422)
200 bis unter 2000			0,991** (0,427)
über 2000			2,094*** (0,439)

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A5 Prozentuale Änderungen des Einkommens von Wechslern/Wechslerinnen und Nichtwechslerinnen/-wechsler (Teil 2)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale
<b>Stellung im Ausgangsberuf: (Referenz Helfer:innen-Tätigkeit)</b>			
Fachkraft			0,396 (0,542)
Spezialist:in			1,721*** (0,636)
Expertin/Experte			3,149*** (0,690)
Jahres-Dummies	X	X	X
Bundesland-Dummies	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	57.710	57.710	57.710
R2	0,008	0,012	0,035

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A6 Prozentuale Änderungen des Einkommens von Wechslerinnen/Wechslerinnen (Teil 1)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
<b>Mobilitätsindikatoren (in %)</b>				
horizontale Mobilität	1,178 (1,605)	1,656 (1,597)	1,729 (1,533)	3,769** (1,900)
vertikale Mobilität	-3,870* (2,060)	-3,806* (2,063)	-3,233 (2,082)	-3,616* (2,172)
diagonale Mobilität	3,032* (1,843)	3,677** (1,818)	4,152** (1,790)	5,908*** (2,208)
weiblich		0,826 (1,328)	-0,720 (1,416)	-0,808 (1,451)
<b>Alter (Referenz: 35 bis 49)</b>				
20 bis 34		2,346 (1,577)	-1,242 (1,564)	-1,771 (1,560)
50 bis 60		-0,403 (1,804)	0,466 (1,743)	1,156 (1,746)
Migrationshintergrund		6,808*** (2,346)	5,569** (2,306)	6,401*** (2,262)
Ostdeutschland		1,662 (4,534)	-1,494 (4,524)	-1,484 (4,481)
<b>Bildung (Referenz: Berufsausbildung)</b>				
kein Ausbildungsabschluss		-6,608** (2,609)	-6,641*** (2,560)	-5,869** (2,561)
Universität oder Hochschule		2,120 (1,449)	5,660*** (1,834)	4,586** (1,833)
Verheiratet		-3,184** (1,507)	-1,488 (1,419)	-1,636 (1,411)
Kinder im Haushalt		0,081 (1,448)	0,694 (1,419)	0,895 (1,409)
Akt. Bruttonomazlohn			-0,005*** (0,001)	-0,006*** (0,001)
Teilzeit			-9,463*** (2,067)	-9,267*** (2,159)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			-0,169** (0,083)	-0,211** (0,082)
<b>Betriebsgröße (Referenz: unter 20)</b>				
20 bis unter 200			-0,559 (1,754)	-1,584 (1,817)
200 bis unter 2000			0,991 (1,906)	-1,067 (1,955)
über 2000			1,624 (2,085)	-2,142 (2,161)
<b>Stellung im Ausgangsberuf: (Referenz Helfer:innen-Tätigkeit)</b>				
Fachkraft			5,090** (2,473)	2,910 (2,631)
Spezialist:in			9,587*** (2,983)	4,867 (3,296)
Expertin/Experte			10,436*** (3,067)	6,420* (3,420)

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A6 Prozentuale Änderungen des Einkommens von Wechslern/Wechslerinnen (Teil 2)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
Vollzeit zu Teilzeit				0,506 (3,490)
<b>Ähnlichkeitsmaß</b>				
vollständig (Ähnlichkeitsmaß < 0,1)				-0,759 (1,931)
Gleichartig (Ähnlichkeitsmaß > 0,3)				2,123 (1,878)
<b>Betriebsgröße Zielfirma</b>				
20 bis unter 200				3,341* (1,968)
200 bis unter 2000				4,429** (2,031)
über 2000				8,868*** (2,110)
<b>Stellung im Zielberuf</b>				
Fachkraft				4,857* (2,599)
Spezialist:in				9,177*** (3,191)
Expertin/Experte				8,062** (3,428)
Jahres-Dummys	X		X	X
Bundesland-Dummys	X		X	X
<b>Beobachtungen</b>	4440	4440	4440	4440
R2	0,013	0,029	0,082	0,096

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A7 Prozentuale Einkommensänderungen in den Fällen eines horizontalen Wechsels (Teil 1)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
Diagonale Mobilität	2,136 (1,998)	2,464 (1,930)	3,381* (1,908)	2,421 (2,015)
Weiblich		1,522 (1,980)	-0,435 (2,128)	0,027 (2,201)
<b>Alter (Referenz: 35 bis 49)</b>				
20 bis 34		2,463 (2,303)	-1,232 (2,298)	-2,046 (2,259)
50 bis 60		1,982 (2,853)	2,182 (2,735)	2,642 (2,714)
Migrationshintergrund		10,330*** (3,496)	7,587** (3,446)	8,347** (3,344)
Ostdeutschland		-5,417 (5,980)	-8,400 (5,470)	-8,249 (5,592)
<b>Bildung (Referenz: Berufsausbildung)</b>				
kein Ausbildungsausschluss		-5,419* (3,042)	-5,484* (3,110)	-4,516 (3,092)
Universität oder Hochschule		4,203* (2,173)	9,767*** (2,638)	7,839*** (2,687)
Verheiratet		-5,149** (2,398)	-3,240 (2,230)	-2,907 (2,201)
Kinder im Haushalt		-0,688 (2,059)	0,108 (2,004)	0,431 (1,978)
Akt. Bruttonomonaatslohn			-0,006*** (0,001)	-0,006*** (0,001)
Teilzeit			-8,490*** (2,844)	-9,061*** (2,928)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			-0,183 (0,131)	-0,247* (0,128)
<b>Betriebsgröße (Referenz: unter 20)</b>				
20 bis unter 200			0,310 (2,620)	-0,822 (2,615)
200 bis unter 2000			2,330 (2,573)	-0,221 (2,640)
über 2000			-1,990 (3,006)	-5,995** (3,056)
<b>Stellung im Ausgangsberuf: (Referenz Helfer:innen-Tätigkeit)</b>				
Fachkraft			6,340* (3,336)	3,065 (3,402)
Spezialist:in			9,537** (4,023)	4,690 (4,204)
Expertin/Experte			11,767*** (3,899)	6,210 (4,229)
Vollzeit zu Teilzeit				-3,122 (4,279)

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A7 Prozentuale Einkommensänderungen in den Fällen eines horizontalen Wechsels (Teil 2)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
<b>Ähnlichkeitsmaß</b>				
vollständig (Ähnlichkeitsmaß < 0,1)				0,038 (1,998)
Gleichartig (Ähnlichkeitsmaß > 0,3)				4,799** (2,274)
<b>Betriebsgröße Zielfirma</b>				
20 bis unter 200				5,050* (2,887)
200 bis unter 2000				7,038** (2,874)
über 2000				11,702*** (3,019)
<b>Stellung im Zielberuf</b>				
Fachkraft				5,006 (3,386)
Spezialist:in				11,598*** (4,092)
Expertin/Experte				10,430** (4,138)
Jahres-Dummies	X	X	X	X
Bundesland-Dummies	X	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	2155	2155	2155	2155
R2	0,018	0,047	0,108	0,136

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A8 **Mobilitätskoeffizienten für OLS – Einkommensänderungen (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen) im Zeitraum der Corona-Pandemie**

	(1) Basis	(2) Basis + Corona-Jahre	(3) Nur Corona-Jahre
<b>Spezifikation 1</b>			
Jobwechsel allgemein	4,419*** (0,677)	4,773*** (0,634)	6,208*** (1,327)
<b>Spezifikation 2</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	3,627*** (0,978)	4,025*** (0,928)	8,386*** (1,909)
Jobwechsel, anderer Beruf	5,051*** (0,897)	5,358*** (0,851)	4,708*** (1,767)
<b>Spezifikation 3</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	3,622*** (0,978)	4,021*** (0,929)	8,375*** (1,909)
horizontale Mobilität	5,029*** (1,255)	5,238*** (1,192)	2,372 (2,347)
vertikale Mobilität	-0,301 (1,857)	0,268 (1,733)	4,708 (3,111)
diagonale Mobilität	6,911*** (1,535)	7,252*** (1,466)	7,718** (3,243)
Jahres-Dummys	X	X	X
Individuelle und Haushaltsmerkmale	X	X	X
Berufliche und Betriebsmerkmale	X	X	X
Bundesland-Dummys	X	X	X
Zeitraum	2013 bis 2019	2013 bis 2021	2019 bis 2021
<b>Beobachtungen</b>	57.710	64.422	13.594

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A9 **Mobilitätskoeffizienten für Ordinales Logit-Modell – Änderung der Zufriedenheit (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen)**

	(1) Basis	(2) Basis + Corona-Jahre	(3) Nur Corona-Jahre
<b>Spezifikation 1</b>			
Jobwechsel allgemein	-0,248*** (0,013)	0,018*** (0,002)	0,230*** (0,012)
<b>Spezifikation 2</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	-0,202*** (0,018)	0,014*** (0,002)	0,187*** (0,017)
Jobwechsel, anderer Beruf	-0,287*** (0,017)	0,021*** (0,003)	0,266*** (0,016)
<b>Spezifikation 3</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	-0,202*** (0,018)	0,015*** (0,002)	0,187*** (0,017)
horizontale Mobilität	-0,293*** (0,024)	0,021*** (0,003)	0,272*** (0,022)
vertikale Mobilität	-0,216*** (0,052)	0,016*** (0,004)	0,201*** (0,049)
diagonale Mobilität	-0,304*** (0,028)	0,022*** (0,003)	0,282*** (0,025)
Jahres-Dummies	X	X	X
Individuelle und Haushaltsmerkmale	X	X	X
Berufliche und Betriebsmerkmale	X	X	X
Bundesland-Dummies	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	57.710	57.710	57.710

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A10 Änderungen der Zufriedenheit von Wechselnden und nicht Wechselnden (Teil 1)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale
<b>Mobilitätsindikatoren (in %)</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	1,055*** (0,099)	1,108*** (0,099)	1,135*** (0,099)
horizontale Mobilität	1,506*** (0,119)	1,552*** (0,119)	1,581*** (0,119)
vertikale Mobilität	1,114*** (0,233)	1,167*** (0,233)	1,193*** (0,233)
diagonale Mobilität	1,450*** (0,148)	1,494*** (0,148)	1,519*** (0,148)
Prozentuale Einkommensveränderung	0,005*** (0,001)	0,005*** (0,001)	0,005*** (0,001)
weiblich		-0,039 (0,026)	-0,029 (0,031)
<b>Alter (Referenz: 35 bis 49)</b>			
20 bis 34		-0,151*** (0,038)	-0,098** (0,039)
50 bis 60		0,034 (0,032)	-0,016 (0,033)
Migrationshintergrund		-0,048 (0,052)	-0,021 (0,053)
Ostdeutschland		0,127 (0,085)	0,143* (0,085)
<b>Bildung (Referenz: Berufsausbildung)</b>			
kein Ausbildungabschluss		-0,037 (0,054)	-0,024 (0,055)
Universität oder Hochschule		-0,038 (0,029)	-0,024 (0,037)
Verheiratet		0,042 (0,032)	0,034 (0,032)
Kinder im Haushalt		-0,018 (0,029)	-0,015 (0,030)
Akt. Bruttonomontslohn		0,000 (0,000)	
Teilzeit		0,023 (0,037)	
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			0,008*** (0,001)
<b>Betriebsgröße (Referenz: unter 20)</b>			
20 bis unter 200			0,004 (0,040)
200 bis unter 2000			0,019 (0,042)
über 2000			0,028 (0,040)

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A10 Änderungen der Zufriedenheit von Wechselnden und nicht Wechselnden (Teil 2)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale
<b>Stellung im Ausgangsberuf: (Referenz Helfer:innen-Tätigkeit)</b>			
Fachkraft			0,001 (0,051)
Spezialist:in			-0,038 (0,061)
Expertin/Experte			-0,034 (0,064)
Bundesland-Dummys	X	X	X
Akt. Bruttomonatslohn	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	<b>57.710</b>	<b>57.710</b>	<b>57.710</b>

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A11 Änderungen der Zufriedenheit von Wechselnden (Teil 1)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
<b>Mobilitätsindikatoren</b>				
horizontale Mobilität	0,444*** (0,152)	0,452*** (0,149)	0,480*** (0,150)	0,436** (0,214)
vertikale Mobilität	0,083 (0,248)	0,085 (0,248)	0,090 (0,248)	0,128 (0,261)
diagonale Mobilität	0,357** (0,173)	0,372** (0,171)	0,383** (0,176)	0,339 (0,258)
Prozentuale Einkommensveränderung	0,009*** (0,002)	0,010*** (0,002)	0,010*** (0,002)	0,010*** (0,002)
Weiblich		-0,003 (0,130)	0,048 (0,148)	0,058 (0,150)
<b>Alter (Referenz: 35 bis 49)</b>				
20 bis 34		-0,226 (0,160)	-0,175 (0,163)	-0,172 (0,165)
50 bis 60		-0,024 (0,194)	-0,049 (0,198)	-0,039 (0,197)
Migrationshintergrund		-0,553*** (0,209)	-0,513** (0,214)	-0,503** (0,213)
Ostdeutschland		0,291 (0,555)	0,343 (0,547)	0,368 (0,547)
<b>Bildung (Referenz: Berufsausbildung)</b>				
kein Ausbildungabschluss		-0,396 (0,247)	-0,271 (0,259)	-0,251 (0,253)
Universität oder Hochschule		-0,193 (0,138)	-0,182 (0,171)	-0,157 (0,185)
Verheiratet		0,072 (0,161)	0,052 (0,160)	0,055 (0,158)
Kinder im Haushalt		-0,148 (0,143)	-0,136 (0,143)	-0,136 (0,142)
Akt. Bruttonomazlohn			0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Teilzeit			-0,022 (0,183)	-0,024 (0,187)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			0,011 (0,010)	0,011 (0,010)
<b>Betriebsgröße (Referenz: unter 20)</b>				
20 bis unter 200			-0,163 (0,177)	-0,144 (0,181)
200 bis unter 2000			0,067 (0,189)	0,094 (0,204)
über 2000			-0,150 (0,200)	-0,080 (0,220)

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A11 Änderungen der Zufriedenheit von Wechselnden (Teil 2)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
<b>Stellung im Ausgangsberuf: (Referenz Helfer:innen-Tätigkeit)</b>				
Fachkraft		0,310 (0,232)	0,201 (0,243)	
Spezialist:in		0,422 (0,287)	0,299 (0,326)	
Expertin/Experte		0,178 (0,301)	0,077 (0,351)	
Vollzeit zu Teilzeit				-0,166 (0,279)
<b>Ähnlichkeitsmaß</b>				
vollständig (Ähnlichkeitsmaß < 0,1)				0,106 (0,195)
Gleichartig (Ähnlichkeitsmaß > 0,3)				-0,024 (0,222)
<b>Betriebsgröße Zielfirma</b>				
20 bis unter 200				-0,019 (0,187)
200 bis unter 2000				-0,066 (0,203)
über 2000				-0,194 (0,193)
<b>Stellung im Zielberuf</b>				
Fachkraft				0,427* (0,247)
Spezialist:in				0,431 (0,320)
Expertin/Experte				0,360 (0,366)
Jahres-Dummies	X	X	X	X
Bundesland-Dummies	X	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	4440	4440	4440	4440
R2	0,025	0,035	0,039	0,041

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A12 Änderungen der Zufriedenheit in den Fällen eines horizontalen Wechsels (Teil 1)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
diagonale Mobilität	-0,067 (0,185)	-0,069 (0,182)	-0,124 (0,185)	-0,132 (0,198)
Prozentuale Einkommensveränderung	0,011*** (0,003)	0,013*** (0,003)	0,014*** (0,003)	0,014*** (0,003)
Weiblich		0,142 (0,185)	0,219 (0,218)	0,246 (0,223)
<b>Alter (Referenz: 35 bis 49)</b>				
20 bis 34		-0,128 (0,222)	-0,089 (0,235)	-0,125 (0,234)
50 bis 60		0,124 (0,281)	0,057 (0,284)	0,048 (0,281)
Migrationshintergrund		-0,926*** (0,303)	-0,943*** (0,308)	-0,946*** (0,304)
Ostdeutschland		0,497 (0,768)	0,518 (0,749)	0,650 (0,730)
<b>Bildung (Referenz: Berufsausbildung)</b>				
kein Ausbildungabschluss		-0,242 (0,351)	-0,148 (0,370)	-0,092 (0,353)
Universität oder Hochschule		-0,308* (0,184)	-0,205 (0,231)	-0,142 (0,265)
Verheiratet		0,080 (0,211)	0,055 (0,206)	0,073 (0,203)
Kinder im Haushalt		-0,034 (0,189)	-0,027 (0,193)	-0,034 (0,192)
Akt. Bruttonomazlohn			0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Teilzeit			-0,107 (0,279)	-0,110 (0,284)
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)			0,016 (0,016)	0,014 (0,016)
<b>Betriebsgröße (Referenz: unter 20)</b>				
20 bis unter 200			-0,121 (0,254)	-0,143 (0,254)
200 bis unter 2000			-0,045 (0,275)	-0,026 (0,292)
über 2000			0,102 (0,296)	0,063 (0,312)
<b>Stellung im Ausgangsberuf: (Referenz Helfer:innen-Tätigkeit)</b>				
Fachkraft			0,042 (0,296)	-0,055 (0,293)
Spezialist:in			0,071 (0,373)	-0,010 (0,387)
Expertin/Experte			-0,381 (0,394)	-0,430 (0,418)

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A12 Änderungen der Zufriedenheit in den Fällen eines horizontalen Wechsels (Teil 2)

	(1) Basis	(2) + individuelle und Haushaltsmerkmale	(3) + berufliche und Betriebsmerkmale	(4) + Zielberufsmerkmale
Vollzeit zu Teilzeit				-0,313 (0,381)
<b>Ähnlichkeitsmaß</b>				
vollständig (Ähnlichkeitsmaß < 0,1)				0,007 (0,199)
Gleichartig (Ähnlichkeitsmaß > 0,3)				-0,308 (0,246)
<b>Betriebsgröße Zielfirma</b>				
20 bis unter 200				-0,148 (0,261)
200 bis unter 2000				-0,266 (0,272)
über 2000				-0,049 (0,268)
<b>Stellung im Zielberuf</b>				
Fachkraft				0,575* (0,301)
Spezialist:in				0,664* (0,402)
Expertin/Experte				0,288 (0,432)
Jahres-Dummies	X	X	X	X
Bundesland-Dummies	X	X	X	X
<b>Beobachtungen</b>	2.155	2.155	2.155	2.155
R2	0,031	0,049	0,055	0,064

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung

TABELLE A13 **Mobilitätskoeffizienten für OLS – Änderungen der Zufriedenheit (Wechsler:innen im Vergleich mit Nichtwechsler/-wechslerinnen) im Corona-Zeitraum**

	(1) Basis	(2) Basis + Corona-Jahre	(3) Nur Corona-Jahre
<b>Spezifikation 1</b>			
Jobwechsel allgemein	1,363*** (0,067)	1,373*** (0,063)	1,468*** (0,128)
<b>Spezifikation 2</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	1,154*** (0,099)	1,173*** (0,096)	1,280*** (0,199)
Jobwechsel, anderer Beruf	1,530*** (0,088)	1,528*** (0,082)	1,597*** (0,161)
<b>Spezifikation 3</b>			
Jobwechsel, selber Beruf	1,135*** (0,099)	1,152*** (0,095)	1,252*** (0,198)
horizontale Mobilität	1,581*** (0,119)	1,584*** (0,112)	1,667*** (0,236)
vertikale Mobilität	1,193*** (0,233)	1,174*** (0,212)	1,124*** (0,322)
diagonale Mobilität	1,519*** (0,148)	1,520*** (0,138)	1,612*** (0,249)
Jahres-Dummies	X	X	X
Individuelle und Haushaltsmerkmale	X	X	X
Berufliche und Betriebsmerkmale	X	X	X
Bundesland-Dummies	X	X	X
Zeitraum	2013 bis 2019	2013 bis 2021	2019 bis 2021
<b>Beobachtungen</b>	57.710	62.826	13.020

Anmerkung: Die Schätzungen beruhen auf der Methode der kleinsten Quadrate. Robuste Standardfehler in Klammern. \* p < 0,10 | \*\* p < 0,05 | \*\*\* p < 0,01.

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

| Bertelsmann Stiftung



**Ansprechpartner**

Tobias Ortmann

Project Manager

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

E-Mail: [tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de](mailto:tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de)

Telefon: +49 5241 81-81181



**[bertelsmann-stiftung.de](http://bertelsmann-stiftung.de)**

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256

33311 Gütersloh

Telefon +49 5241 81-0