

IAB-Kurzbericht

1/2012

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ In Deutschland wechseln pro Jahr rund drei Prozent der Beschäftigten ihren Beruf. Dabei kommen freiwillige Wechsel etwas häufiger vor als unfreiwillige. In Großbritannien ist sowohl die Zahl der Berufswechsler als auch der Anteil der freiwilligen Wechsel deutlich höher.

■ In beiden Ländern führen freiwillige Wechsel gegenüber einem Verbleib im alten Beruf zu einem höheren Lohnniveau.

■ Unfreiwillige Berufswechsel ziehen in Großbritannien – im Gegensatz zu Deutschland – kurzfristige Lohnseinbußen nach sich. Gerade geringqualifizierte unfreiwillige Berufswechsler können hierzulande deutlich besser abschneiden als in Großbritannien.

■ Einem Berufswechsel gehen in Deutschland in der Regel Einbußen im Lohnwachstum voraus – gleichgültig, ob es sich um einen freiwilligen oder unfreiwilligen Wechsel handelt. Nach dem Wechsel steigen die Löhne zwar wieder, die Entwicklung bleibt aber hinter der bei den Nichtwechslern zurück.

■ In Großbritannien werden dagegen Berufswechsler im Vergleich zu Nichtwechslern mit einem höheren Lohnwachstum belohnt, was langfristig zu einem Ausgleich der kurzfristigen Lohnseinbußen und zu einer Besserstellung gegenüber Nichtwechslern führt.

Lohnentwicklung 1994 bis 2008

Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien

von Natascha Nisic und Parvati Trübswetter

Das Ausmaß beruflicher Mobilität wird häufig als Indikator für die Flexibilität von Arbeitsmärkten gesehen. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive steht dabei die Anpassungsfähigkeit an den Strukturwandel im Vordergrund. Aus Sicht der einzelnen Arbeitnehmer eröffnen berufliche Veränderungen die Möglichkeit, in attraktivere Berufe zu wechseln. Hier werden die kurz- und langfristigen Effekte eines Berufswechsels auf die Löhne von abhängig Beschäftigten in Deutschland und Großbritannien untersucht. Dabei zeigt sich die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen, die zum Teil sehr unterschiedliche Erwerbs- und Arbeitsmarktchancen für Arbeitnehmer erzeugen.

Für berufliche Wechsel kann es verschiedene Gründe geben. Zum einen können Tätigkeitswechsel die „natürliche“ Karriereprogression widerspiegeln, etwa wenn ein Angestellter zum Manager aufsteigt. Berufliche Veränderungen können aber auch dazu beitragen, Qualifikationen und Interessen des Arbeitnehmers mit den Stellen-

anforderungen in Einklang zu bringen (Longhi/Brynin 2010; Sicherman/Galor 1990).

Berufliche Wechsel können zudem auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene erzwungen sein, wenn – ausgelöst durch technischen und wirtschaftlichen Strukturwandel – bestimmte Tätigkeiten nicht mehr erforderlich sind oder durch andere Tätigkeitsprofile ersetzt werden (Katz/Autor 1999; Möller/Paulus 2010). Auch infolge von Betriebs-schließungen oder Kündigungen lassen sich berufliche Wechsel beobachten, wenn Arbeitnehmer bestrebt sind, schnellstmöglich wieder einen Job zu finden und im bislang ausgeübten Beruf Stellenengpässe vorherrschen.

Für Arbeitnehmer bieten berufliche Veränderungen nicht nur neue Chancen, sie sind auch mit spezifischen Herausforderungen verbunden: So können Berufswechsel mit einer Entwertung des bisher erworbenen beruflichen Humankapitals einhergehen und eine erneute Einarbeitung, Eingewöhnung oder den Erwerb von berufsspezifischem Wissen im neuen Tätigkeitsfeld erfordern (Kambourov/Manovskii 2007; Gathmann/Schönberg 2010). Hinzu kommt,

dass sowohl die konkreten Arbeitsbedingungen als auch die künftige Lohnentwicklung im neuen Beruf nur schwer in vollem Umfang ex ante einschätzbar sind, sodass Berufswechler eine höhere Unsicherheit über die zukünftige berufliche Entwicklung haben als Nichtwechsler.

Bei freiwilligen Wechseln kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmer vorab bereits die Vor- und Nachteile einer beruflichen Veränderung abgewogen haben und sich vor allem dann für diesen Schritt entscheiden, wenn sie erwarten, dass er sich tatsächlich lohnt. Dies sollte sich entsprechend in einer positiven Lohnentwicklung nach dem Wechsel niederschlagen (Fitzenberger/Spitz 2004). Sind Arbeitnehmer jedoch zu beruflichen Veränderungen gezwungen, ist das langfristige Ergebnis weniger eindeutig. So könnten Arbeitnehmer in Berufe wechseln, die sie vor einer drohenden Arbeitslosigkeit bewahren, aber im Vergleich zur Situation vor dem Wechsel eine finanzielle Verschlechterung mit sich bringen. Liegt die Ursache des unfreiwilligen Wechsels im Wandel der Wirtschaftsstruktur oder in einer Betriebsschließung, kann ein Berufswechsel jedoch auch den Weg in neu aufsteigende, besser entlohnte Berufe und Unternehmen eröffnen.

Die Entscheidung für den beruflichen Wechsel und seine Auswirkungen hängen auch von den äußeren Rahmenbedingungen ab. Dabei spielen die sozialen Sicherungssysteme und die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsinstitutionen – die in den beiden Ländern sehr unterschiedlich ausgestaltet sind – eine große Rolle (Allmendinger 1989). Das im Vergleich zu Großbritannien großzügigere soziale Sicherungssystem in Deutschland kann z. B. einen Berufswechsel insofern begünstigen, als das mit ihm verbundene Risiko durch die höhere Lohnersatzquote stärker abgedeckt wird (OECD 2007). Arbeitnehmer können sich längere Phasen der Erwerbslosigkeit leisten, bis sie den passenden Beruf gefunden haben.

Gleichzeitig erschweren hierzulande die starke Orientierung an Ausbildungszertifikaten sowie die enge Verknüpfung von Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt – etwa in Form des dualen Systems – berufliche Veränderungen im Erwerbsverlauf (Franz/Soskice 1994). Der Eintritt in neue Berufe kann aufgrund der starken Abschottung der Berufe gegeneinander erheblich erschwert sein.

In Großbritannien hingegen, wo die berufsfachliche Ausbildung in geringerem Maß standardisiert ist, sind Berufswechsel leichter, da der Erwerb spezifischen beruflichen Wissens weitgehend im Betrieb selbst erfolgt (Heath/Cheung 1998). Hinzu kommen die geringere Verbreitung tariflicher Vereinbarungen und der schwächere Kündigungsschutz. Dies senkt die Hürden für die Entlassung, aber auch für die Einstellung von Arbeitskräften und führt so zu einer insgesamt stärkeren beruflichen Fluktuation (Scherer 2004).

■ Berufswechsler und Nichtwechsler im Vergleich

Es ist anzunehmen, dass sich aufgrund dieser institutionellen Differenzen sowohl die Motive und die Bereitschaft für einen Berufswechsel als auch die Lohneffekte des Wechsels zwischen den beiden Ländern unterscheiden. Dies lässt sich bereits am jeweiligen Anteil der Berufswechsler und an der Aufgliederung nach Wechselmotiv in den hier verwendeten Stichproben erkennen. Als Datengrundlage für Deutschland dient das sozio-ökonomische Panel (SOEP) und für Großbritannien der British Household Panel Survey (BHPS), jeweils für den Zeitraum von 1993 bis 2008. Die Personen in unserer Stichprobe sind im erwerbsfähigen Alter und zu den Beobachtungszeitpunkten beschäftigt. Als Berufswechsler

Tabelle 1
Berufswechsel und Lohnhöhe in Deutschland und Großbritannien
1994 bis 2008

		Deutschland	Großbritannien
Anteil der Wechsler	%	3,4	10,8
darunter: freiwillige Wechsler	%	52	79
unfreiwillige Wechsler	%	48	21
Durchschnittliche reale Stundenlöhne gesamt	Euro	14,81	13,60
Lohnhöhe der Nichtwechsler	Euro	15,08	13,72
Lohnhöhe der Wechsler ^{*)}	%	91	99
vor dem Wechsel	%	85	87
nach dem Wechsel	%	94	105
Lohnhöhe der freiwilligen Wechsler ^{*)}	%	93	101
vor dem Wechsel	%	84	86
nach dem Wechsel	%	97	108
Lohnhöhe der unfreiwilligen Wechsler ^{*)}	%	83	94
vor dem Wechsel	%	76	87
nach dem Wechsel	%	86	97

^{*)} in Prozent der Löhne von Nichtwechslern

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) und British Household Panel Survey (BHPS), 1993 bis 2008, eigene Berechnungen.

© IAB

gelten in dieser Studie Personen, deren Beruf sich innerhalb von zwei Jahren geändert hat. „Beruf“ ist dabei durch die internationale Berufsklassifikation ISCO auf der Zweisteller-Ebene definiert (vgl. Infokasten, Seite 4).

Während in Großbritannien über 10 Prozent der Befragten im Beobachtungszeitraum den Beruf gewechselt haben, sind es in Deutschland nur 3,4 Prozent (vgl. Tabelle 1). Auch liegt der Anteil der freiwilligen Wechsler an allen Berufswechslern in Großbritannien um 27 Prozentpunkte höher. Die Quote der unfreiwilligen Wechsel ist dagegen in Deutschland viel höher: 48 Prozent der Wechsler haben sich hierzulande unfreiwillig beruflich verändert, aber nur 21 Prozent in Großbritannien. Auf alle Erwerbstätigen bezogen wechselt in Deutschland 1 Prozent freiwillig den Beruf, in Großbritannien sind es 5,7 Prozent.

Auffällige Länderunterschiede zeigen sich bei dieser deskriptiven Betrachtung auch im Hinblick auf die Löhne von Wechslern und Nichtwechslern. Um die Vergleichbarkeit zwischen Ländern und Gruppen zu vereinfachen, haben wir zunächst die durchschnittlichen Löhne der Nichtwechsler in den beiden Ländern berechnet und diese auf 100 Prozent gesetzt. Die gruppenspezifischen Löhne werden relativ dazu betrachtet. So können in Deutschland Nichtwechsler deutlich höhere Durchschnittslöhne erzielen als Wechsler, wohingegen sich das durchschnittliche Lohnniveau von Wechslern und Nichtwechslern in Großbritannien kaum unterscheidet.

Dieser Unterschied deutet darauf hin, dass in Deutschland berufliche Wechsel nicht der Normalfall einer Erwerbskarriere sind. Hier erfolgt die Zuweisung zu Positionen in der Regel über Bildungs- und Berufszertifikate, die den direkten Einstieg auf besser entlohnte, höhere berufliche Positionen ermöglichen (Müller et al. 1998). Berufliche Wechsel, die dem Karriereaufstieg dienen, sind vergleichsweise seltener. Eine Abweichung von dieser Norm ist eher ein Zeichen für Unregelmäßigkeiten und Widrigkeiten im individuellen Erwerbs- und Karriereverlauf, der mit Lohneinbußen einhergeht. Die durchschnittlich höheren Löhne von Nichtwechslern spiegeln dabei auch die Tatsache wider, dass gerade für besser bezahlte Berufe passende Bildungsabschlüsse erforderlich sind, die dann aber den Direkteinstieg in eine gut entlohnte Position ermöglichen.

Unterscheidet man außerdem nach der Art des beruflichen Wechsels und betrachtet Vor- und Nachwechselformen gesondert, wird deutlich,

dass freiwillige Wechsler in beiden Ländern einen Lohnzuwachs erzielen, in Großbritannien erreichen sie sogar ein höheres Lohnniveau als alle anderen Gruppen.

Die durchschnittlichen Lohnänderungen nach einem Berufswechsel, unterschieden nach Motiv (freiwillig, unfreiwillig), werden in **Abbildung 1** dargestellt. In beiden Ländern wächst der durchschnittliche Lohn nach einer beruflichen Veränderung, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. So scheint der positive Effekt eines freiwilligen Wechsels in Großbritannien deutlich ausgeprägter zu sein, unfreiwillige Wechsel sind dagegen in Deutschland mit einer etwas steileren Lohnentwicklung verbunden.

Dieser deskriptiven Betrachtung kann jedoch nicht entnommen werden, ob es sich dabei tatsächlich um Effekte des Wechsels handelt oder ob beispielsweise freiwillige Wechsel generell eher bei Personen auftreten, die in höherrangigen und besser bezahlten Berufen beschäftigt sind.

Abbildung 1

Durchschnittliche Lohnänderung bei Erwerbstätigen nach einem Berufswechsel

Analysezeitraum 1994 bis 2008



* Nichtwechslern wurde ein zufälliger Wechselzeitpunkt zugewiesen (vgl. Infokasten, Seite 4).

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) und British Household Panel Survey (BHPS), 1993 bis 2008, eigene Berechnungen.

© IAB

■ Durchschnittliche Lohneffekte eines Berufswechsels

Die in **Tabelle 1** dargestellten Ergebnisse liefern bereits Hinweise darauf, welche Gruppen durch den Berufswechsel eine langfristige Erhöhung ihrer Durchschnittslöhne generieren können. Für verlässlichere Schlussfolgerungen bedarf es jedoch multivariater Analysen, die die Bedeutung mehrerer Einflussfaktoren gleichzeitig berücksichtigen können und einer möglichen Vermischung der Effekte Rechnung tragen. So könnte beispielsweise die in **Abbildung 1** beobachtete positive Lohnveränderung der freiwilligen Wechsler in Großbritannien auf besondere Merkmale dieser Personengruppe zurückzuführen sein, die auch ohne den Wechsel zu Lohnsteigerungen geführt hätten. Wir schätzen ein Regressionsmodell, das insbesondere für zeitkonstante personenspezifische Merkmale kontrolliert (vgl. **Infokasten**). Als abhängige Variable dient der individuelle Bruttolohn in der jeweiligen

Landeswährung, der getrennt für die verschiedenen Wechseltypen geschätzt wird. Zusätzlich wird im Modell die Arbeitsmarkterfahrung sowie die allgemeine Lohnentwicklung kontrolliert. Die Schätzungen zeigen, wie hoch die Differenz in den Löhnen im Durchschnitt über die Jahre vor und nach dem Wechsel ist.

Über diesen Vergleich der Perioden vor und nach dem Berufswechsel hinaus soll auch die Lohnentwicklung der Nichtwechsler in die Analyse einbezogen werden. Da aber für Nichtwechsler kein „natürlicher“ Referenzpunkt für die Einteilung in Vor- und Nachperioden existiert, wurde Befragungspersonen ohne beruflichen Wechsel zufällig ein Referenzpunkt zugewiesen (vgl. **Infokasten**). Auf diese Weise kann die Lohnentwicklung von Wechslern und Nichtwechslern verglichen werden. Die zusätzliche Unterscheidung verschiedener Bildungsgruppen ermöglicht zudem differenzierte Aufschlüsse über das Zusammenspiel institutioneller und individueller Faktoren.

i

Daten und Methoden

Um die Lohnentwicklung von Berufswechslern und im Beruf verbleibenden Erwerbspersonen (Nichtwechsler) abzubilden, verwenden wir Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und des British Household Panel Surveys (BHPS). Wir grenzen die Stichprobe auf abhängig beschäftigte Erwerbspersonen ein, die zwischen 25 und 64 Jahre alt sind.

Als Berufswechsel berücksichtigen wir nur Wechsel ohne längere Arbeitslosigkeitsphasen zwischen den beiden Beschäftigungen. Berufswechsel sind definiert als ein Wechsel in der ISCO-88 Berufsklassifikation auf der Zweisteller-Ebene, der damit auch einen inhaltlichen Tätigkeitswechsel mit sich bringt. Sie werden nur dann tatsächlich als Berufswechsel kodiert, wenn die Person zusätzlich angegeben hat, dass sich in ihrer Beschäftigung etwas verändert hat. Der Berufswechsel kann zwischen 1994 und 2008 stattfinden, das Jahr nach dem Wechsel wird jeweils auf den Zeitpunkt Null festgesetzt. Nichtwechslern wird ebenfalls ein Zeitpunkt Null zugewiesen, der aus einer Gleichverteilung gezogen und damit zufällig auf ein Jahr im Beobachtungszeitraum gelegt wird.

Bei den Berufswechseln werden freiwillige und unfreiwillige unterschieden. Zu den

freiwilligen Wechslern gehören in Deutschland Wechsler, die selbst gekündigt haben, auf eigenen Wunsch versetzt worden sind oder befördert wurden. In Großbritannien sind freiwillige Wechsler diejenigen, die befördert wurden und die wegen eines besseren Angebots gekündigt haben. Unfreiwillige Wechsel umfassen in Deutschland Betriebsstilllegungen, Ende einer Befristung, Kündigung durch Arbeitgeber und Versetzung auf eine andere Position. In Großbritannien zählen zu den unfreiwilligen Wechsler die Kündigung durch den Arbeitgeber und das Ende einer Befristung.

Für die Schätzungen verwenden wir Panelmodelle, die berücksichtigen, dass die Beobachtungen zu einer Person über die Zeit eine höhere Ähnlichkeit aufweisen als Beobachtungen verschiedener Personen. Damit werden alle über die Zeit konstanten Eigenschaften (wie zum Beispiel Geschlecht) kontrolliert. Weiterhin berücksichtigen wir die Arbeitsmarkterfahrung und verwenden Jahresdummies, um für die allgemeine Lohnentwicklung zu kontrollieren.

Wir schätzen zunächst den Einfluss der Art des beruflichen Wechsels (freiwillig/unfreiwillig) auf die logarithmierten Stundenlöhne von 1994 bis 2008 in Abhängigkeit von der Arbeitsmarkterfahrung und vom

Berufswechsel. Hierbei verwenden wir getrennte Regressionsmodelle für freiwillige und unfreiwillige berufliche Wechsel sowie Nichtwechsler und für drei Bildungskategorien. Die Einteilung der Bildungskategorien beruht auf der ISCED-Klassifizierung und unterscheidet Personen mit Hochschulabschluss (ISCED-Stufen 5 und 6), mit Berufsausbildung (Stufen 3 und 4) sowie Arbeitnehmer ohne schulischen und beruflichen Abschluss (Stufen 0 bis 2).

Weiterhin schätzen wir die Entwicklung der logarithmierten Stundenlöhne, indem wir Indikatoren für jedes Jahr innerhalb der Vor- und Nachwechsellperioden mit in die Regression aufnehmen.

Die von uns mithilfe dieses Modells simulierten Löhne in **Abbildung 2** (Seite 6) gelten für jeweils eine fiktive Person aus den drei Wechselkategorien mit durchschnittlichen Eigenschaften der erklärenden Variablen. Die Lohnentwicklung wird in den Graphiken anhand eines Indexes gezeigt, der im Anfangsjahr für das Lohnniveau der Nichtwechsler auf 100 normiert ist. So können prozentuale Anstiege abgebildet werden. Dargestellt ist dabei die Lohnentwicklung vor und nach dem Berufswechsel, mit dem oben beschriebenen fiktiven Wechselzeitpunkt für Nichtwechsler.

Für Deutschland zeigt sich, dass sich freiwillige Berufswechsel für alle Qualifikationsgruppen lohnen. Die Löhne sind langfristig auf einem um bis zu 7,6 Prozent höheren Niveau als vor dem Wechsel (vgl. Tabelle 2). Diese Beobachtung kann nicht mit einem allgemeinen Lohnzuwachs begründet werden, weisen doch die Nichtwechsler keine signifikanten Unterschiede in den konstruierten Vor- und Nachwechselformen auf. Der Effekt bestätigt die Vermutung, dass freiwillige Wechsel die wohlüberlegte Entscheidung zur beruflichen Veränderung widerspiegeln. Sie hat eine individuelle berufliche Verbesserung zum Ziel und schlägt sich entsprechend in einem signifikanten Lohnanstieg nieder (Fitzenberger/Spitz 2004).

Unfreiwillige Wechsel haben dagegen im Durchschnitt keine – aber auch keine negativen – Auswirkungen auf die Lohnentwicklung. Für Geringqualifizierte finden sich überraschenderweise sogar positive Effekte (vgl. Tabelle 2). Eine mögliche Erklärung hierfür sind positive Auswirkungen eines wirtschaftsstrukturellen Wandels, der sich besonders im Bereich unqualifizierter Arbeit bemerkbar macht: Geringqualifizierte Arbeitnehmer sind häufiger in Wirtschaftssegmenten beschäftigt, die im Abbau begriffen sind. Dies könnte einen beruflichen Wechsel in stärker prosperierende Wirtschaftsbereiche erzwingen, die sich dann auch in der individuellen Lohnentwicklung positiv niederschlagen. Hinzu kommt, dass aufgrund der fehlenden Zertifizierung der Berufe in diesem Segment Berufswechsel ohne Hindernis möglich sind.

In Großbritannien führen freiwillige Wechsel genauso wie in Deutschland zu höheren Löhnen, allerdings profitieren hier die höheren Qualifikationsgruppen stärker als in Deutschland. Unfreiwillige Wechsel gehen dagegen mit einer nachteiligen Lohnentwicklung für alle drei Qualifikationsgruppen einher. Die stärkeren positiven Effekte des freiwilligen Wechsels in den höheren Qualifikationsgruppen lassen den zu Deutschland spiegelbildlichen Eindruck entstehen: Der Wechsel ist der Normalfall der (erfolgreichen) Erwerbsbiographie. Dort werden Karriereleitern generell häufiger über berufliche Wechsel erklommen, während in Deutschland der Einstieg in höhere Positionen über formale Bildungsabschlüsse erfolgt. Gleichzeitig scheinen Arbeitnehmer in Deutschland insgesamt vor negativen Auswirkungen unfreiwilliger Wechsel besser geschützt: Sie können sich im Arbeitsmarkt so platzieren, dass sie keine Verluste durch eine berufliche Veränderung davontragen.

Die Erklärung hierfür könnte im besseren sozialen Sicherungssystem Deutschlands liegen. Bei der Interpretation dieses Befundes ist nämlich zu beachten, dass wir nur nahtlose Berufswechsel ohne längere Erwerbslosigkeitsphasen dazwischen betrachten. Der positive Effekt des Wechsels in dieser Gruppe lässt sich somit darauf zurückführen, dass nur diejenigen den Beruf nahtlos wechseln, die davon auch profitieren. Alle anderen, die unfreiwillig aus ihrer beruflichen Tätigkeit gedrängt werden und keinen passenden Ausweichberuf finden, werden für längere Zeit arbeitslos und sind in unserer Stichprobe nicht enthalten. Die soziale Absicherung ermöglicht Arbeitnehmern längere Suchperioden auch während der Erwerbslosigkeit, bis eine passende neue Tätigkeit gefunden wurde. Haben Arbeitnehmer diese Spielräume nicht, sind sie hingegen gezwungen, einen beruflichen Wechsel zu vollziehen, um einer drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen – auch wenn damit Lohneinbußen im Vergleich zur Situation vor dem Wechsel verbunden sind. Genau diesen Fall scheinen wir in Großbritannien zu beobachten.

Tabelle 2

Schätzung des Effekts eines Berufswechsels auf das Lohnniveau in Deutschland und Großbritannien

Durchschnitt für die Jahre 1994 bis 2008

	Deutschland			Großbritannien		
	Berufswechsel		kein Berufswechsel	Berufswechsel		kein Berufswechsel
	freiwillig	unfreiwillig		freiwillig	unfreiwillig	
geringe Qualifizierung (ISCED 1-2)						
Lohneffekt	0,076*	0,037*	-0,003	0,049*	-0,101*	0,030
N	13.912	13.912	13.912	7.004	7.004	7.004
R ²	0,170	0,169	0,169	0,235	0,237	0,233
mittlere Qualifizierung (ISCED 3-4)						
Lohneffekt	0,039*	-0,001	-0,005	0,071*	-0,116*	-0,008
N	54.895	54.895	54.895	19.354	19.354	19.354
R ²	0,212	0,211	0,211	0,297	0,298	0,292
hohe Qualifizierung (ISCED 5-6)						
Lohneffekt	0,067*	-0,008	-0,011*	0,096*	-0,057*	-0,006
N	29.524	29.524	29.524	18.432	18.432	18.432
R ²	0,297	0,295	0,296	0,373	0,367	0,366

* 5 %-Signifikanzniveau, weitere erklärende Variablen: Arbeitserfahrung, personenspezifische fixe Effekte, Zeiteffekte. Die beiden anderen Gruppen (z. B. sind das bei der Untersuchung der freiwilligen Wechsler die unfreiwilligen und die Nichtwechsler) sind jeweils in der Regression enthalten und gehen in die Schätzung des allgemeinen Trends mit ein.

Lesebeispiel: Im Durchschnitt ist der Lohn in Deutschland bei Geringqualifizierten in den Jahren nach einem freiwilligen Berufswechsel um 7,6 Prozent höher als in den Jahren vor dem Wechsel. Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) und British Household Panel Survey (BHPS), 1993 bis 2008, eigene Berechnungen.

© IAB

■ Kurz- und längerfristige Lohnentwicklung vor und nach dem Wechsel

Während die in **Tabelle 2** vorgestellten Schätzungen die durchschnittlichen Effekte eines Berufswechsels über den Beobachtungszeitraum hinweg aufzeigen, wollen wir im Folgenden die Entwicklung der Löhne in diesem Zeitraum genauer betrachten. Dadurch lassen sich nicht nur die Lohnentwicklungen von Berufswechslern und Nichtwechslern vergleichen, sondern auch die Steigerungsraten der Löhne vor und nach dem Wechsel. Dies ermöglicht auch einen besseren Einblick in die Beweggründe und Faktoren, die mit einem beruflichen Wechsel verbunden sind.

Dazu schätzen wir ein Regressionsmodell, das die Lohnveränderungen vor und nach dem Wechsel im Zeitverlauf abbildet. Wir kontrollieren auch hier für die Berufserfahrung, allgemeine Lohnrends und konjunkturell bedingte Schwankungen. Die Ergebnisse für beide Länder sind in **Abbildung 2** dargestellt. Für Personen mit beruflicher Veränderung im Erwerbsverlauf lässt sich daraus die jährliche Lohnentwicklung vor und nach einem Wechsel ablesen. Bei den Wechselmotiven unterscheiden wir wieder freiwillige und unfreiwillige Berufswechsler, deren Lohnentwicklung wir der der Nichtwechsler gegenüberstellen. Aufgrund geringer Fallzahlen differenzieren wir allerdings nicht weiter nach Qualifikation.

Auch hier weisen wir den Nichtwechslern wie in den vorangegangenen Analysen einen zufälligen Wechselzeitpunkt zu. Um den Vergleich zwischen den verschiedenen Gruppen zu vereinfachen, setzen wir in beiden Ländern den durchschnittlichen Lohn der Nichtwechsler im ersten Jahr des Beobachtungszeitraums (10 Jahre vor dem Wechsel) auf 100 Prozent.

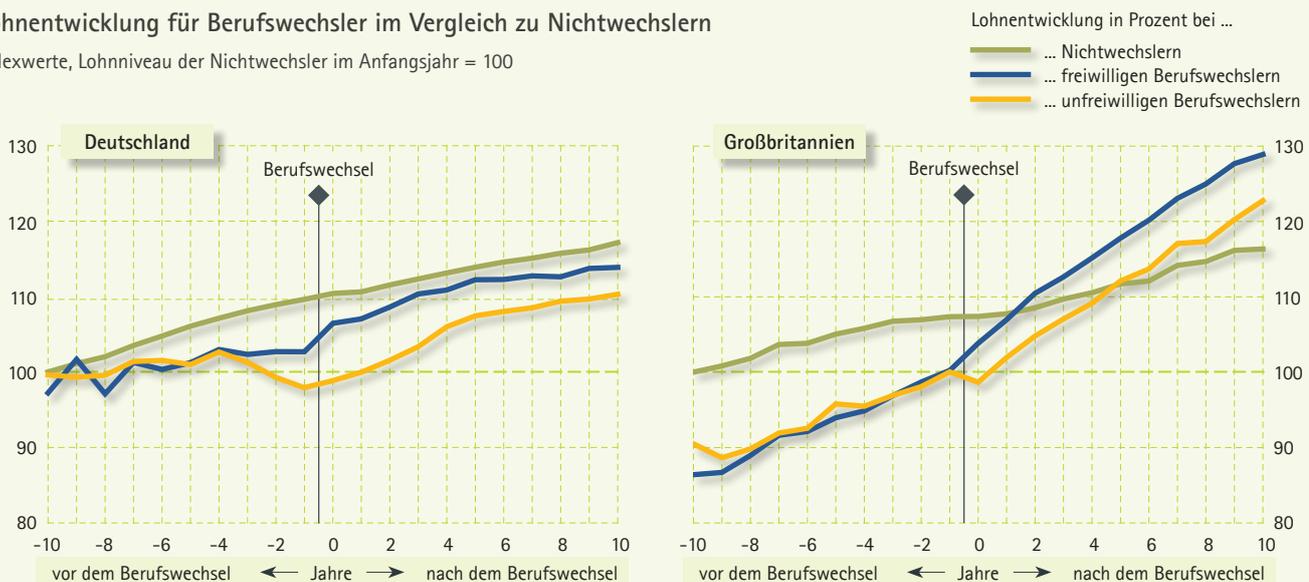
In Deutschland zeigen die Nichtwechsler über den gesamten Zeitraum einen kontinuierlichen Lohnanstieg, der über dem der Wechsler liegt. Die Gruppe der freiwilligen und unfreiwilligen Wechsler beginnt zwar zunächst auf ähnlichem Niveau, entwickelt aber dann einen von den Nichtwechslern deutlich abweichenden Verlauf. Wie in den deskriptiven Ergebnissen bereits angedeutet, liegt das Lohnniveau der Nichtwechsler auch in der Regressionsanalyse – in der für persönliche Faktoren kontrolliert wird – über allen anderen Gruppen und zeigt einen kontinuierlich ansteigenden Verlauf. Damit bestätigt sich abermals die These von der Berufsstabilität als Normalfall der Erwerbsbiographie in Deutschland.

Werden die Steigerungsraten über die Zeit betrachtet, fällt auf, dass der Lohnanstieg für freiwillige Wechsler in den Jahren unmittelbar vor dem Wechsel stagniert. Direkt nach dem Wechsel folgt ein stetes Lohnwachstum bis zum Ende des Beobachtungszeitraums. Bei unfreiwilligen Wechslern lässt sich hingegen ein deutliches Absacken des Lohnniveaus bereits einige Jahre vor dem Wechsel beobachten, das nach

Abbildung 2

Lohnentwicklung für Berufswechsler im Vergleich zu Nichtwechslern

Indexwerte, Lohnniveau der Nichtwechsler im Anfangsjahr = 100



Anmerkung: Schätzungen aus Regressionen mit personenspezifischen fixen Effekten. Zeitpunkt 0 ist der erste Zeitpunkt nach dem Wechsel.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) und British Household Panel Survey (BHPS), 1993 bis 2008, eigene Berechnungen.

© IAB

der beruflichen Veränderung wieder stetig ansteigt, aber bis zum Ende des Beobachtungsfensters weder die Höhe der freiwilligen noch die der Nichtwechsler erreicht. Die unterschiedlichen Verläufe deuten auf die unterschiedlichen Umstände hin, unter denen die Wechsel getätigt werden. Freiwillige Wechsel spiegeln die überlegte, im Voraus abgewogene Entscheidung zur beruflichen Veränderung wider, die einem Karriereaufstieg oder einer beruflichen Verbesserung dient und in einem kontinuierlichen Lohnanstieg sichtbar wird. Die negative Lohnentwicklung bei unfreiwilligen Wechslern vor dem Wechsel legt hingegen nahe, dass die berufliche Veränderung durch eben diese Entwicklung ausgelöst wurde.

Betrachtet man nun im Vergleich dazu die britische Stichprobe, fällt zunächst die ähnliche Lohnentwicklung der freiwilligen und unfreiwilligen Wechsler auf. Unterschiede zwischen den Gruppen treten erst nach dem Wechsel auf, die Abweichungen sind aber deutlich geringer als in Deutschland. Vor allem freiwillige Wechsler können ein im Vergleich zu den Perioden vor dem Wechsel steileres Lohnwachstum verzeichnen. Dies steht auch im Einklang mit den Befunden aus **Tabelle 2**, die einen über die Zeit deutlich positiven Gesamteffekt des Wechsels anzeigen. Nach einem kurzfristigen Lohneinbruch zum Zeitpunkt des Wechsels setzt sich jedoch auch bei unfreiwilligen beruflichen Veränderungen die positive Lohnentwicklung fort. Dies scheint zunächst im Widerspruch zu den Ergebnissen aus **Tabelle 2** zu stehen, die für alle drei Qualifikationsgruppen einen negativen Lohneffekt bei unfreiwilligen Wechseln ausweisen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die dort vorgestellten Regressionsergebnisse den durchschnittlichen Effekt des unfreiwilligen Wechsels über die Zeit schätzen, in die auch der in **Abbildung 2** sichtbare Lohneinbruch nach dem Wechsel eingeht. Dieser scheint trotz der anschließenden Lohnsteigerungen zu einer insgesamt negativen Bilanz des Wechsels im Vergleich zur Lohnentwicklung vor der beruflichen Veränderung zu führen. Die differenzierte Betrachtung der Lohnentwicklung in **Abbildung 2** zeigt dann aber deutlich, dass langfristig und bei Verlängerung des Beobachtungszeitraums auch in dieser Gruppe ein Lohnvorteil durch den Wechsel im Vergleich zu den Vorperioden zu erwarten wäre.

Die Art des beruflichen Wechsels scheint in Großbritannien somit keine so bedeutende Einflussgröße für das langfristige individuelle Lohnprofil zu sein. Allein die Nichtwechsler zeigen eine abweichende

Lohnentwicklung, die zwar auf höherem Niveau beginnt, aber deutlich flacher bleibt. Karriereaufstiege erfolgen in Großbritannien offensichtlich vor allem über Berufswechsel.

Die Differenzen zwischen den Ländern lassen sich insbesondere durch die unterschiedlichen Zuweisungsmechanismen von Arbeitnehmern auf berufliche Positionen erklären. Die geringere Bedeutung von Ausbildungszertifikaten in Großbritannien führt zu einer stärkeren Gewichtung der Arbeitsmarkterfahrung. Anders als in Deutschland ist der Eintritt in lukrative Berufe nicht durch die Anforderung formaler Bildungsabschlüsse versperrt (Müller et al. 1998; Heath/Cheung 1998). Bei hoher Fluktuation und Flexibilität des Arbeitsmarktes ermöglicht dies Arbeitnehmern – gleich aus welchen Gründen – eine einträgliche berufliche Neuorientierung. Für Deutschland gilt dagegen, dass aufgrund der starken Kopplung an Ausbildungszertifikate die Hürden für den Eintritt in neue Berufe höher sind, sodass sich nur für die Gruppe der freiwilligen Wechsler ein langfristig positiver Effekt zeigt.

■ Fazit

Die unterschiedlichen Lohnentwicklungen in Deutschland und Großbritannien – sowohl im Hinblick auf die Art des Wechsels als auch für die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern – deuten auf ein komplexes Zusammenwirken individueller Faktoren und institutioneller Rahmenbedingungen. Dabei zeigt sich insbesondere, dass die jeweiligen Rahmenbedingungen ganz unterschiedliche Arbeitsmarkt- und Erwerbsbedingungen in den beiden Ländern erzeugen, die keine pauschalen Aussagen über die Bedeutung beruflicher Mobilität auf individueller oder kollektiver Ebene zulassen.

Zwar sind berufliche Wechsel in Deutschland seltener, der Grund hierfür kann jedoch in einer hohen Anfangspassung liegen, die nachträgliche Korrekturen über Berufswechsel weniger notwendig macht. Darauf deuten das höhere Lohnniveau und die positive Lohnentwicklung der Nichtwechsler und der freiwilligen Wechsler. Bei dennoch entstehendem Anpassungsbedarf kann die stärkere soziale Absicherung die Nachteile des starren deutschen Berufssystems auffangen: Arbeitnehmer können sich eine längere Suche oder Weiterbildungsmaßnahmen leisten, bis sie den passenden Job gefunden haben.

In Großbritannien sind hingegen berufliche Wechsel Teil des Karriereprozesses und daher häufiger.

Damit korrespondiert ein leichter Zugang zu beruflichen Positionen und ein – bedingt durch den geringeren Kündigungsschutz – insgesamt stärker fluktuierender Arbeitsmarkt. Daraus ergeben sich bei erfolgreichen Wechseln bessere Einkommenschancen, bei erzwungenen Wechseln aber auch höhere Risiken, die sich kurz- und mittelfristig in spürbaren Lohneinbußen niederschlagen. Die Flexibilität des britischen Arbeitsmarktes ermöglicht dann erst in sehr langfristiger Perspektive den Ausgleich dieser wechselbedingten Lohnverluste.



Dr. Natascha Nisic
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Internationale Vergleiche und
Europäische Integration“ im IAB.
natascha.nisic@iab.de



Dr. Parvati Trübswetter
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Internationale Vergleiche und
Europäische Integration“ im IAB.
parvati.truebswetter@iab.de

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1989): *Career Mobility Dynamics. A Comparative Analysis of the United States, Norway, and West Germany*, Berlin, Edition Sigma.
- Fitzenberger, Bernd; Spitz, Alexandra (2004): *Die Anatomie des Berufswechsels. Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999*. ZEW discussion paper 04-05, Mannheim, 36 S.
- Franz, Wolfgang; Soskice, David (1994): *The German Apprenticeship System*. WZB-discussion papers FS I 94-302. Berlin.
- Gathmann, Christina; Schönberg, Uta (2010): *How general is human capital? A task-based approach*. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 1, S. 1-49.
- Heath, Antony; Cheung, Sin Yi (1998): *Education and labour market entry in Germany*, in: Y. Shavit und W. Müller (Hrsg.), *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford, Clarendon Press.
- Kambourov, Gueorgui; Manovskii, Iouri (2007): *Occupational Specificity of Human Capital*, *International Economic Review*, 50 (1), S. 63-115.
- Katz, Lawrence F.; Autor, David H. (1999): *Changes in the wage structure and earnings inequality*, in: O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Edition 1, Band 3, Kapitel 26, S. 1463-1555, Elsevier.
- Longhi, Simonetta; Brynin, Malcolm (2010): *Occupational change in Britain and Germany*, *Labour Economics*, 17, S. 655-666.
- Möller, Joachim; Paulus, Wiebke (2010): [Perspektiven einer modernen Berufsforschung](#). In: D. Euler, U. Walwei & R. Weiß (Hrsg.), *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung. Stand und Perspektiven*, Stuttgart: Steiner, S. 11-35.
- Müller, Walter; Steinmann, Susanne; Ell, Renate (1998): *Education and labour market entry in Germany*, in: Y. Shavit und W. Müller (Hrsg.), *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford, Clarendon Press.
- OECD (2007): *Benefits and Wages 2007*, OECD Indicators, Paris.
- Scherer, Stefani (2004): *Stepping-Stone or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy*, *Work, Employment & Society*, 18 (2), 369-394.
- Sicherman, Nachum; Galor, Oded (1990): *A Theory of Career Mobility*, *Journal of Political Economy*, 98, S. 169-192.