

BERUFSWECHSEL UND WÜNSCHE NACH EINEM BERUFSWECHSEL BEI
ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN –
WIE WIRKEN SIE SICH AUF DIE ERWERBSPERSPEKTIVE AUS?

Ein Berufswechsel stellt eine große Veränderung im Leben dar. Meist ist dies mit Umschulungen, Weiterbildungen oder einer ganz neuen Ausbildung verbunden, die Zeit und auch finanzielle Ressourcen in Anspruch nehmen. Im höheren Erwerbsalter stellt ein Berufswechsel eine besondere Herausforderung und auch ein Risiko dar. Nicht selten stellen sich die Älteren Fragen wie: „Bin ich zu alt für einen Neuanfang?“, „Finde ich im neuen Beruf wieder eine Stelle?“, „Habe ich die finanziellen Mittel?“, „Kann ich in der Ausbildung mithalten?“ oder „Bin ich gesundheitlich in der Lage hierfür?“. Oft bleibt der Berufswechsel ein unerfüllter Wunsch, manchmal wird ein Versuch unternommen. *Wie häufig ist dies in Deutschland der Fall?*

Ein Berufswechsel - oder auch der Wunsch danach – kann die Aussicht auf die weitere Erwerbsperspektive einfärben. Ein neuer Beruf könnte neue Perspektiven eröffnen und ein unerfüllter Wunsch könnte die Motivation, weiter zu arbeiten, verringern. *Haben Berufswechsel und unerfüllte Wünsche tatsächlich Einfluss auf die Erwerbsperspektive?*

Dieses Factsheet soll diese offenen Fragen beantworten.

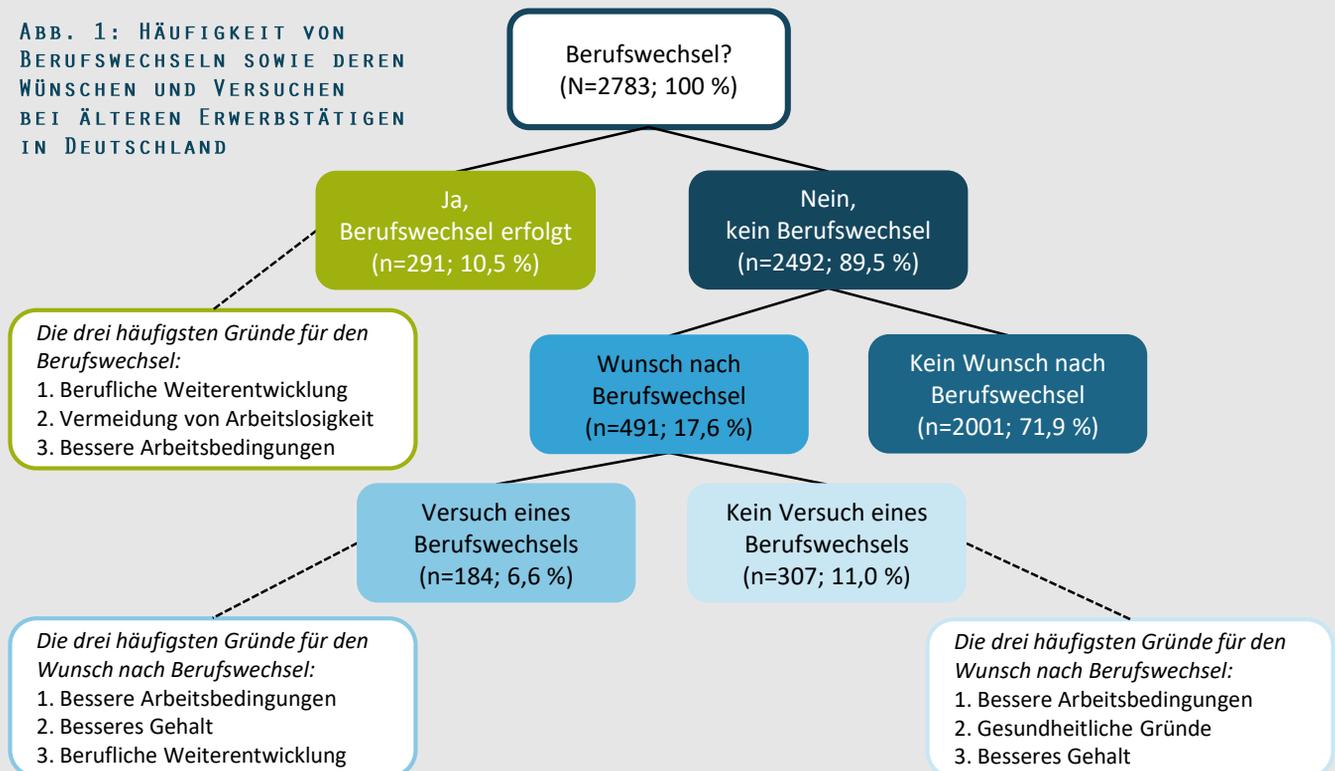
METHODEN

Die Analysen basieren auf den Daten der repräsentativen lidA(leben in der Arbeit)-Kohortenstudie des Jahres 2018. lidA untersucht Erwerbstätige der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 in Deutschland auf dem Weg von der Arbeit in den Ruhestand. In diesem Factsheet werden Erwerbstätige betrachtet, die 2014 und 2018 vollzeit-, teilzeit- oder geringfügig beschäftigt waren (N=2783).

Diese wurden 2018 gefragt, ob sie ihren Beruf gewechselt haben, ob sie ihn gerne gewechselt hätten und ob sie versucht haben zu wechseln. Weiter wurde sie nach dem Hauptgrund hierfür gefragt.

Ebenso wurde erfragt, ob sie mindestens bis zu ihrem individuellen Regelrentenalter arbeiten wollen und können (66. bzw. 67. Lebensjahr).

ABB. 1: HÄUFIGKEIT VON BERUFSWECHSELN SOWIE DEREN WÜNSCHEN UND VERSUCHEN BEI ÄLTEREN ERWERBSTÄTIGEN IN DEUTSCHLAND



SO VIELE ÄLTERE BESCHÄFTIGTE **WOLLEN**
MINDESTENS BIS ZU IHREM
REGELRENTENEINTRITTSALTER ARBEITEN
(66/67 JAHRE):

SO VIELE ÄLTERE BESCHÄFTIGTE **KÖNNEN**
MINDESTENS BIS ZU IHREM
REGELRENTENEINTRITTSALTER ARBEITEN
(66/67 JAHRE):



ERGEBNISSE

Etwa jede/r Zehnte ältere Beschäftigte hat den Beruf in den zurückliegenden 4 Jahren gewechselt (10,5 %, Abbildung 1, Vorderseite). Deutlich mehr hätten es gerne (17,6 %), nur ein Drittel von ihnen hatte wenigstens versucht zu wechseln (6,6 %).

Die meisten Beschäftigten hatten ihren Beruf gewechselt, um sich beruflich weiterzubilden oder um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Beschäftigte mit Wechselwunsch gaben dagegen zumeist bessere Arbeitsbedingungen an oder ein besseres Gehalt. Gesundheitliche Gründe wurden nur von Beschäftigten häufig genannt, die gerne gewechselt hätten und keinen Versuch unternommen hatten.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Berufswechsel finden bei älteren Beschäftigten nicht nur häufig statt, sondern werden noch häufiger gewünscht, meist um bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten. Dies hat Auswirkungen auf die Erwerbsperspektive. Wer wechselt, *will* und *kann* meist länger arbeiten, wer sich einen Wechsel nur wünscht, meist weniger lange.

Gelungene Berufswechsel haben demnach das Potenzial, die Erwerbstätigkeit Älterer zu verlängern. Zudem wirken sie sich positiv auf die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und die Bedeutung der Arbeit für den Erwerbstätigen aus (siehe hierzu Factsheets 2018/03, 2020/01, 2020/14).

Abbildung 2 zeigt für die vier Gruppen jeweils den Anteil derer an, die mindestens bis zu ihrem individuellen gesetzlichen Rentenalter (66 oder 67 Jahre) erwerbstätig sein *wollen* (links) oder *können* (rechts).

Berufswechsler *wollen* (17,5 %) und *können* (38,5 %) zu einem deutlich größeren Anteil länger erwerbstätig bleiben als Beschäftigte ohne Wechsel und Wunsch (8,0 %; 31,4 %). Auch Beschäftigte mit Wunsch, die versucht haben zu wechseln, *wollen* (9,2 %) und *können* (27,2 %) häufiger länger arbeiten, als Beschäftigte, die keinen Versuch unternommen haben (7,2 %; 19,9 %). Bei Letzteren sind die Anteile am niedrigsten. Sind sie resigniert?

Unerfüllte Wünsche nach einem Berufswechsel scheinen dagegen die Erwerbsperspektive zu verkürzen. Vermutlich scheuen viele ältere Beschäftigte hier Aufwand und Risiko.

An dieser Stelle könnten Arbeitgeber aktiv werden: „Haben meine älteren Beschäftigten den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung oder einer Weiterbildung in meinem Betrieb? Wie kann ich sie in ihrer Perspektive unterstützen und damit dafür sorgen, dass sie länger bei mir beschäftigt sein wollen?“.

