

Online Magazin IAB-Forum

Nicht alle Jobwechsel führen zu Lohnsteigerungen

22. November 2023 | Luisa Braunschweig, Mara Buhmann, Duncan Roth, Jan Vespermann



Menschen, die freiwillig ihren Job wechseln, verdienen in ihrer neuen Beschäftigung nicht in jedem Fall mehr als vorher. Im Fall unfreiwilliger Jobwechsel sind Lohneinbußen jedoch deutlich häufiger. Das gilt insbesondere dann, wenn dem Wechsel eine längere Phase der Arbeitslosigkeit vorausgeht.

Angesichts zunehmender Fachkraftengpässe stellt sich die Frage, ob sich Beschäftigte durch Jobwechsel finanziell verbessern können. Unternehmen konkurrieren in einem solchen Umfeld um qualifiziertes Personal und sind daher unter Umständen bereit, höhere Löhne zu bezahlen. Diese Annahme vertreten beispielsweise Clemens Fuest und Simon Jäger in einem aktuellen Beitrag für die [Frankfurter Allgemeinen Zeitung](#). Sie gehen zudem davon aus, dass höhere Löhne dazu beitragen können, Engpässen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Auch Tobias Ortmann und andere argumentieren in einer aktuellen [Studie für die Bertelsmann Stiftung](#) in eine ähnliche Richtung. Demnach kommt (Berufs-)Wechseln in produktivere, besser entlohnte Tätigkeiten eine Schlüsselrolle bei der Deckung des hohen Arbeitskräftebedarfes zu. Dem hält Bernd Fitzenberger in einem aktuellen [Beitrag für das IAB-Forum](#) entgegen, dass höhere Löhne lediglich mit zeitlichem Verzug zur Reduzierung von Fachkräftemangel beitragen können.

Doch führen Jobwechsel tatsächlich zu einem höheren Gehalt? Das hängt nicht zuletzt davon ab, ob es sich um freiwillige oder unfreiwillige Wechsel handelt. Zudem profitieren bestimmte Personengruppen stärker von Jobwechseln als andere. Wie lohnenswert ein Wechsel mit Blick auf

Beschäftigungsdauer und Gehalt ist, hängt außerdem stark von der Ähnlichkeit zwischen Ausgangs- und Zielberuf ab, wie die bereits erwähnte Studie von Tobias Ortmann und anderen zeigt.

Etwa zwei Drittel aller freiwilligen Jobwechsel erfolgt zwischen zwei Vollzeitjobs

Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse basieren auf einer 2-Prozent-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Deutschland, die von Dezember 2016 bis Dezember 2019 in monatlichen Abständen beobachtet wurden. Als Jobwechsel gilt hier ein Wechsel von einem Betrieb in einen anderen. Wechsel, die innerhalb des Betriebes stattfinden, beispielsweise durch die Übernahme einer neuen Tätigkeit, sind also ausgenommen.

Zunächst werden „freiwillige“ Jobwechsel betrachtet. Die zugrundeliegenden Daten enthalten keine Information darüber, ob ein Wechsel von der betreffenden Person gewünscht war oder nicht. Um dennoch „freiwillige“ von „unfreiwilligen“ Wechseln abgrenzen zu können, wurde hier unterstellt, dass Jobwechsel, die innerhalb eines Monats stattfinden, in der Mehrzahl der Fälle freiwillig erfolgt sind. Dauert der Jobwechsel länger, wird er als „unfreiwillig“ gewertet.

Natürlich handelt es sich bei dieser Einteilung um eine starke Vereinfachung, da auch längere Unterbrechungen gewünscht und solche Wechsel daher freiwillig sein können. Gleichzeitig ist jedoch davon auszugehen, dass längere Unterbrechungen in der Regel nicht gewünscht sind und somit der Anteil tatsächlicher unfreiwilliger Wechsel in solchen Fällen höher ist.

Es zeigt sich, dass zwei Drittel aller freiwilligen Jobwechsel, die von einem Monat auf den nächsten erfolgen, auf Wechsel von einer Vollzeit- auf eine andere Vollzeit-Stelle entfallen. Etwa 17 Prozent der Jobwechsel stellen Übergänge zwischen Teilzeitstellen dar, 7 Prozent sind Wechsel von Voll- in Teilzeit, weitere 8 Prozent Wechsel von Teil- in Vollzeit.

Knapp die Hälfte der freiwilligen Jobwechsel geht mit Lohnsteigerungen von mehr als 5 Prozent einher

Um zu untersuchen, wie häufig Jobwechsel mit einer Verbesserung des Gehalts einhergehen, wurde das Entgelt aus dem alten mit dem des neuen Jobs verglichen. Diese Untersuchung zielt somit auf Lohnveränderungen ab, die sich rund um den Jobwechsel ergeben.

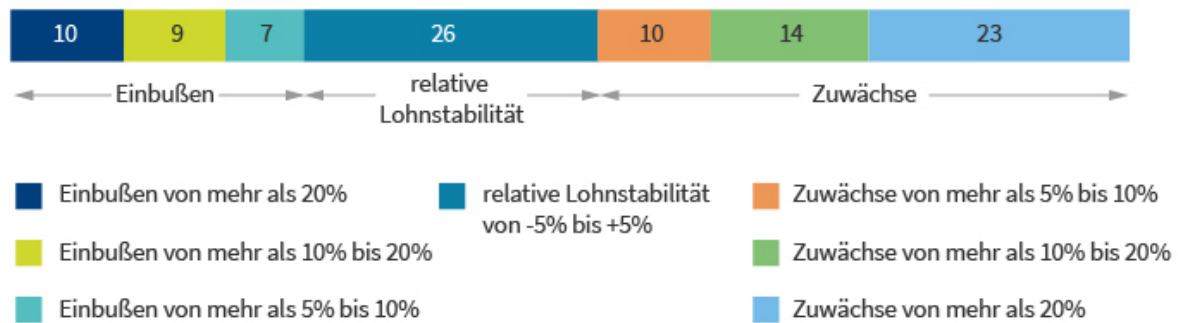
Es ist jedoch auch vorstellbar, dass ein Wechsel in einen zunächst schlechter bezahlten Job sich im Zeitverlauf auszahlt, weil er beispielsweise bessere Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Außerdem ist es möglich, dass Personen aus nicht monetären Gründen den Job wechseln. Wenn eine Beschäftigung in einem neuen Betrieb mit einem geringeren Gehalt einhergeht, nehmen Personen dies womöglich in Kauf, wenn die Arbeitsbedingungen (zum Beispiel die Zeit für die Anfahrt) oder die Inhalte des neuen Jobs attraktiver sind.

Da die Daten lediglich Informationen zum durchschnittlichen Tagesentgelt enthalten, nicht aber zur Arbeitszeit, beschränken sich die hier präsentierten Ergebnisse auf Wechsel zwischen zwei Vollzeitbeschäftigungen. Damit können Gehaltseinbußen, die sich bei einem Wechsel aus Vollzeit in Teilzeit allein aufgrund der verringerten Arbeitszeit ergeben, ausgeschlossen werden.

Wie in Abbildung 1 zu sehen ist, erfährt etwa ein Viertel der Personen, die freiwillig von einer Vollzeitstelle in eine andere wechseln, keine größere Lohnveränderung. Der Verdienstunterschied beläuft sich in diesen Fällen auf maximal plus/minus 5 Prozent. Bei knapp der Hälfte der freiwilligen Wechsel (47 Prozent) steigt das Entgelt jedoch um mehr als 5 Prozent, bei knapp einem Viertel sogar um mindestens 20 Prozent. Circa ein Viertel der Wechselnden stellt sich im neuen Job mit Blick auf die Entlohnung schlechter, 10 Prozent verzeichnen sogar Lohneinbußen von über 20 Prozent.

Abb. 1: Anteil der Lohneinbußen bzw. Lohnzuwächse bei „freiwilligen“ Wechseln zwischen zwei Vollzeitjobs, 2016 bis 2019

Anteile in Prozent



Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

Lohnenswerte Jobwechsel finden besonders in jungen Jahren statt

Im Folgenden soll auf Basis eines sogenannten Regressionsmodells der Frage nachgegangen werden, bei welchen Eigenschaften (zum Beispiel Alter oder Qualifikation) es im Durchschnitt häufiger zu Lohnsteigerungen oder -einbußen kommt. Insbesondere das Alter scheint eine erhebliche Rolle zu spielen. Bei Menschen unter 30 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie im neuen Job mindestens 20 Prozent weniger verdienen als vorher, um etwa 4 Prozentpunkte geringer als bei Personen über 50 Jahren. Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie im neuen Job mindestens 20 Prozent mehr verdienen, um 8 Prozentpunkte höher als bei Personen über 50 Jahren.

Ähnlich verhält es sich beim Vergleich von Personen zwischen 30 und 50 Jahren mit denen über 50 Jahren. Allerdings ist der Zusammenhang mit der Lohnveränderung bei diesen Altersgruppen nur halb so groß wie bei den unter 30-Jährigen.

Jobwechsel scheinen sich also vor allem in jungen Jahren finanziell zu lohnen. Mögliche Gründe hierfür könnten sein, dass junge Menschen zu Beginn ihrer Erwerbsbiografie häufig eine schlechter bezahlte oder für sie eher unpassende Beschäftigung ausüben und daher auch eine größere Chance haben, sich durch einen Jobwechsel finanziell besser zu stellen. Darüber hinaus ist vorstellbar, dass jüngere Personen nach dem Arbeitsmarkteintritt häufiger Beschäftigungen „ausprobieren“, um einen für sich passenden und besser entlohnten Job zu finden.

Zwischen Frauen und Männern zeigen sich dagegen nur geringe Unterschiede. Frauen weisen, verglichen mit Männern, eine leicht niedrigere Wahrscheinlichkeit auf, Lohneinbußen von mindestens 20 Prozent zu erleiden. Umgekehrt haben sie eine leicht höhere Wahrscheinlichkeit, eine Lohnsteigerung von mindestens 20 Prozent zu erzielen.

Zudem lässt sich feststellen, dass Personen, bei denen der freiwillige Jobwechsel mit einem Berufswechsel einhergeht, also einem Wechsel in ein anderes Berufssegment, seltener Lohneinbußen erfahren. Gleichzeitig ist die Chance auf eine Lohnsteigerung im Vergleich zu Jobwechseln ohne Berufswechsel um circa 2 Prozentpunkte höher.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Natascha Nisic und Parvati Trübswetter in ihrer [Studie zur beruflichen Mobilität](#). Sie haben festgestellt, dass Menschen, die nicht nur ihren Job, sondern auch ihren Beruf freiwillig wechseln, größere Lohnsteigerungen erzielen als Personen, die sich nur ihren Job, aber nicht ihren Beruf wechseln (lesen Sie dazu den IAB-Kurzbericht 1/2012).

Umgekehrt verhält es sich bei Wechseln in Spezialisten- und Expertentätigkeiten: Die Wahrscheinlichkeit, durch einen freiwilligen Jobwechsel eine Lohnsteigerung von über 20 Prozent zu erzielen, ist dort um etwa einen Prozentpunkt höher als bei einem Wechsel in einen Fachkraftjob. Außerdem steigt die Wahrscheinlichkeit, eine Lohnsteigerung von über 20 Prozent zu erzielen, um 7 Prozentpunkte, wenn jemand in einen Job mit höherem **Anforderungsniveau** wechselt (verglichen mit einem Wechsel ohne Änderung des Anforderungsniveaus).

Bei der Betrachtung der Zielberufe zeigen sich bei den einzelnen **Berufssegmenten** ebenfalls Unterschiede in den Lohnveränderungen. Im Vergleich zu Fertigungsberufen gehen Wechsel in IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe seltener mit Lohneinbußen einher. Im Gegensatz dazu führen Wechsel in Lebensmittelberufe häufiger zu Lohnverlusten.

Bei unfreiwilligen Wechseln sind Lohnverbesserungen seltener

Da unfreiwillige Wechsel unter anderen Bedingungen stattfinden, sind bei diesen Wechseln häufiger Lohnverluste zu erwarten als bei freiwilligen Wechseln. Dies gilt insbesondere bei Wechseln mit längerer Beschäftigungsunterbrechung. Dies könnte daran liegen, dass Wechselnde in solchen Fällen tendenziell weniger Joboptionen haben.

Ein Faktor dabei ist, dass das individuelle **Humankapital** umso mehr an Wert verliert, je länger die Unterbrechung andauert, weil berufsspezifisches Wissen veraltet. Zudem könnte durch die Unterbrechung der Spielraum bei Gehaltsverhandlungen schwinden, da der Druck, unattraktivere Jobs anzunehmen, wächst. Darüber hinaus werten Betriebe eine längere Unterbrechung womöglich als Anzeichen für eine geringe **Produktivität** der jeweiligen Person und stellen diese daher nur mit einem entsprechenden Lohnabschlag ein.

Gleichzeitig ist es aber auch denkbar, dass Personen sich bei der Suche bewusst Zeit nehmen, um einen geeigneten Job zu finden. Dieses Verhalten dürfte aber mit der Länge der Arbeitslosigkeit geringer werden.

Aus den oben genannten Gründen werden hier nur solche Jobwechsel als unfreiwillig definiert, bei denen zwischen dem Ende der alten und dem Beginn der neuen Beschäftigung mindestens ein Monat Arbeitslosigkeit liegt. Zudem werden unfreiwillige Jobwechsel mit einer relativ kurzen Arbeitslosigkeit von einem Monat bis zu sechs Monaten und solche mit einer längeren Arbeitslosigkeit von sieben bis zwölf Monaten unterschieden.

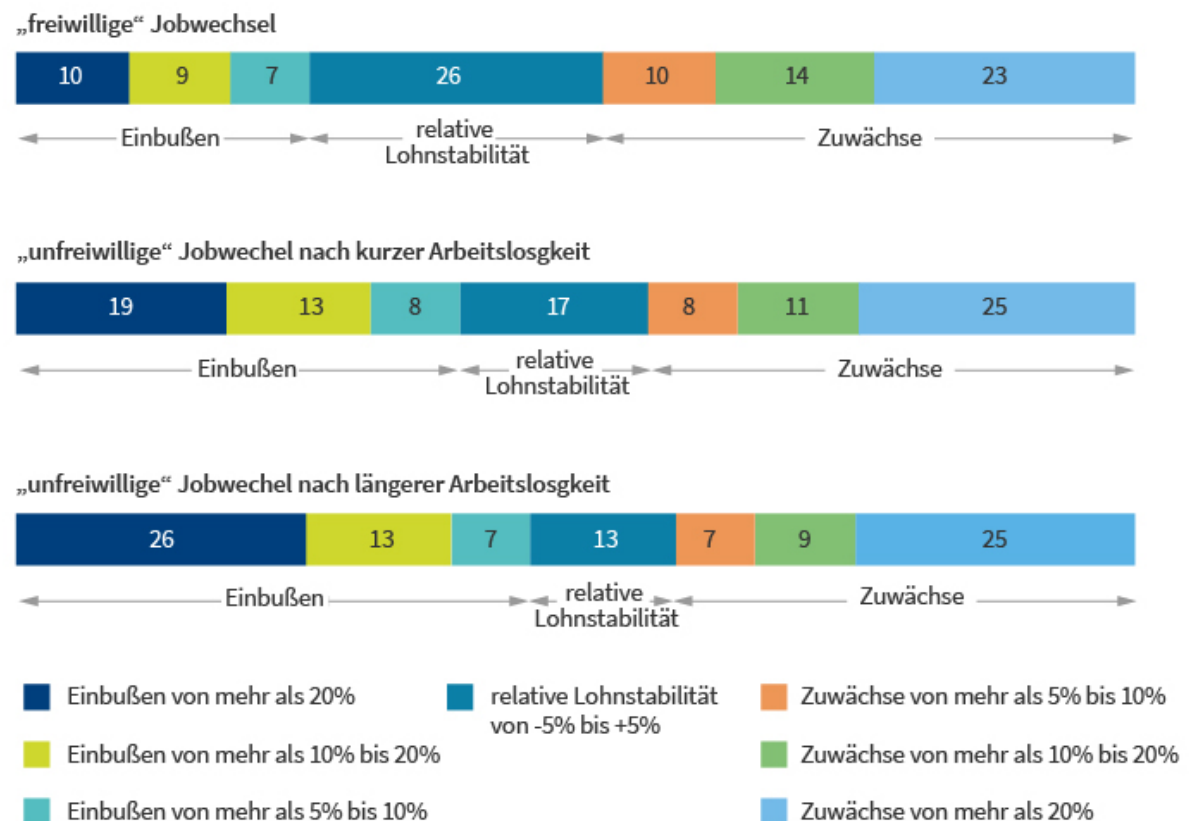
Ähnlich wie bei den freiwilligen Jobwechseln entfällt in beiden Fällen der größte Anteil auf den Wechsel zwischen zwei Vollzeitjobs (62 Prozent bei kürzerer und 54 Prozent bei längerer Arbeitslosigkeit). Jedoch ist der Anteil der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit bei den unfreiwilligen Jobwechseln mit längerer Arbeitslosigkeit höher als bei denen mit kurzer Arbeitslosigkeit. Er ist auch höher als bei den freiwilligen Wechseln. Ein Grund dafür könnte sein, dass Menschen, die länger **arbeitslos** waren, weniger Optionen für eine Vollzeitbeschäftigung haben und daher häufiger gezwungen sind, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen.

Im Folgenden werden aus den oben genannten Gründen nur Wechsel zwischen zwei Vollzeitjobs betrachtet. 26 Prozent der unfreiwilligen Jobwechsel mit längerer Arbeitslosigkeit sind hier mit Lohneinbußen von mehr als 20 Prozent verbunden. Bei den unfreiwilligen Wechseln mit kürzerer Arbeitslosigkeit sind dies 19 Prozent, bei den freiwilligen Wechseln nur 10 Prozent (siehe Abbildung 2).

Der Anteil der Wechsel, die mit relativer Lohnstabilität oder einer Lohnveränderung von weniger als 20 Prozent einhergehen, fällt bei den unfreiwilligen Jobwechseln deutlich geringer aus als bei den freiwilligen. Jobwechsel mit einer Lohnsteigerung von über 20 Prozent kommen dagegen in allen Gruppen ähnlich häufig vor. Insgesamt lässt sich feststellen, dass unfreiwillige Wechsel erwartungsgemäß deutlich häufiger mit Lohneinbußen verbunden sind als freiwillige Wechsel.

Abb. 2: Verteilung der Lohnveränderungen zwischen zwei Vollzeitjobs, nach Art des Wechsels, 2016 bis 2019

Anteile in Prozent



Anmerkung: Abweichungen auf 100% sind rundungsbedingt.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

Unfreiwillige Jobwechsel sind häufiger mit einem Berufswechsel verbunden als freiwillige

Zudem unterscheidet sich die sozio-ökonomische Zusammensetzung der drei Gruppen (siehe Tabelle). Der Anteil derjenigen mit abgeschlossener Ausbildung oder mit Hochschulabschluss ist bei den freiwilligen Wechseln höher als bei den unfreiwilligen. In Bezug auf das Alter fällt lediglich auf, dass der Anteil der unter 30-Jährigen bei den unfreiwilligen Jobwechseln mit langer Arbeitslosigkeit deutlich kleiner ausfällt als in den anderen beiden Gruppen. Der Anteil der Frauen ist in allen Gruppen ähnlich hoch: Er liegt zwischen 24 und 29 Prozent, mit dem höchsten Anteil bei den freiwilligen Wechseln.

Ein deutlicher Unterschied zwischen den Gruppen besteht jedoch bei denjenigen, die mit ihrem Job auch ihren Beruf wechseln: Während nur knapp ein Drittel aller freiwilligen Wechsel mit einem Berufswechsel einhergeht, ist dies bei 47 Prozent aller unfreiwilligen Wechsel mit kurzer Arbeitslosigkeit und bei 56 Prozent aller unfreiwilligen Wechsel mit langer Arbeitslosigkeit der Fall.

Einer der Gründe könnte darin liegen, dass es für diejenigen, die unfreiwillig wechseln, häufig weniger Optionen auf dem Arbeitsmarkt gibt, was sie wiederum häufiger zwingt, in einen anderen Beruf zu wechseln. Dies kann auch die Verdienstchancen schmälern, wenn das im vorherigen Beruf aufgebaute Humankapital im neuen Beruf nicht oder nur bedingt verwertbar ist. Christina

Gathmann und Uta Schönberg zeigen in einer 2010 erschienenen Studie, dass Jobwechsel in Berufe, die hinsichtlich ihrer Tätigkeiten relativ weit vom Ausgangsberuf entfernt sind, mit höheren Lohnverlusten einhergehen können.

Mit Blick auf das Anforderungsniveau zeigt sich, dass der Anteil der Personen, die in **Helfertätigkeiten** wechseln, bei den freiwilligen Jobwechseln deutlich geringer ausfällt als bei den unfreiwilligen. Dagegen ist der Anteil der Personen, die im neuen Job auf einem höheren Anforderungsniveau arbeiten, bei den freiwilligen Jobwechseln etwas höher als bei den Unfreiwilligen.

Dies könnte darauf hinweisen, dass diejenigen, die freiwillig ihren Job wechseln, tendenziell höherqualifizierte Positionen anstreben oder bereits in solchen Positionen tätig sind. Zudem könnten Personen, die zunächst arbeitslos sind, unabhängig von ihrem Anforderungsniveau im alten Job vermehrt in Helfertätigkeiten einen neuen Job finden, da sich hier möglicherweise leichter eine neue Beschäftigung finden lässt.

Tab.: Anteil von Personen mit ausgewählten Merkmalen bei „freiwilligen“ und „unfreiwilligen“ Wechseln zwischen zwei Vollzeitjobs, 2016 bis 2019

Angaben in Prozent

Merkmale	Art des Jobwechsels		
	„freiwillige“ Jobwechsel	„unfreiwillige“ Jobwechsel nach kurzer Arbeitslosigkeit	„unfreiwillige“ Jobwechsel nach längerer Arbeitslosigkeit
ohne Ausbildung	7	8	4
Ausbildung	63	49	26
Uni/FH	21	14	8
ohne Angabe der Ausbildung	9	30	62
bis unter 30 Jahre	28	32	22
zwischen 30 und 50 Jahre	51	50	56
über 50 Jahre	20	19	22
weiblich	29	26	24
Berufswechsel	31	47	56
Wechsel in Helfertätigkeit	15	25	28
Wechsel in Fachkrafttätigkeit	55	53	49
Wechsel in Spezialistentätigkeit	16	12	13
Wechsel in Expertentätigkeit	15	10	10

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen © IAB

Fazit

Jobwechsel gehen nicht immer mit Lohnsteigerungen einher. Knapp drei Viertel der freiwilligen Wechsel aus einer Vollzeit- in eine andere Vollzeitbeschäftigung gehen mit höheren oder zumindest annähernd gleichen Löhnen einher. Dagegen ist ein gutes Viertel dieser Wechsel mit einem Lohnrückgang verbunden.

Im Fall von freiwilligen Vollzeit-Vollzeit-Wechseln kommt es eher bei Jüngeren, bei Personen, die zugleich den Beruf wechseln, und bei Wechseln in Jobs mit höherem Anforderungsniveau zu Lohnsteigerungen. Für andere Personengruppen sind hohe Lohnsteigerungen dagegen weniger wahrscheinlich. Erwartungsgemäß gehen unfreiwillige Wechsel häufiger mit Lohnrückgängen einher.

Ein Teil der beobachteten Lohnsteigerungen nach einem Jobwechsel dürfte auf ein für Beschäftigte günstigeres Arbeitsmarktumfeld zurückzuführen sein. Inwieweit sich dieser Trend verstärkt, wenn die bestehenden [Fachkräfteengpässe](#) aufgrund des demografischen Wandels weiter zunehmen, bleibt künftigen Analysen vorbehalten.

Datengrundlage

Die Auswertungen in diesem Bericht beruhen auf einer 2-Prozent-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Im IEB-Datensatz sind unter anderem verschiedene Informationen zu allen Beschäftigten in Deutschland (mit Ausnahme von Beamt*innen und Selbstständigen) enthalten. Die in dem Datensatz enthaltenen Informationen umfassen beispielsweise die Beschäftigungsdauer, die Beschäftigungsform (zum Beispiel sozialversicherungspflichtige Beschäftigung), den Umfang der Beschäftigung (Teil- beziehungsweise Vollzeit), die Höhe des durchschnittlichen Tagesentgelts, den ausgeübten Beruf und den Betrieb. Innerhalb der 2%-Stichprobe grenzen wir den Datensatz auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen ein, die wir im Zeitraum Dezember 2016 bis Dezember 2019 in monatlichen Abständen beobachten.

In aller Kürze

- Bei knapp der Hälfte der freiwilligen Jobwechsel kommt es zu Lohnsteigerungen von mindestens 10 Prozent, etwa ein Viertel geht mit teils erheblichen Lohneinbußen einher.
- Freiwillige Jobwechsel mit Lohnzuwächsen sind in jungen Jahren wahrscheinlicher.
- Personen, die in einen Job mit höherem Anforderungsniveau wechseln, haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, dadurch Lohnsteigerungen zu erzielen.
- Personen, die mit ihrem Job auch ihren Beruf freiwillig wechseln, haben eine geringere Wahrscheinlichkeit für Lohneinbußen und eine höhere Wahrscheinlichkeit für Lohnsteigerungen im Vergleich zu Personen ohne Berufswechsel.
- Bei unfreiwilligen Jobwechseln, insbesondere bei längerer Arbeitslosigkeit, kommt es seltener zu Lohnsteigerungen und häufiger zu Lohneinbußen.

Literatur

Fitzenberger, Bernd (2023): [Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch](#). IAB-Forum, 28.03.2023.

Fuest, Clemens; Jäger, Simon (2023): [Mehr Lohn!](#) In: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 06.03.2023.

Gathmann, Christina; Schöner, Uta (2010): [How General is Human Capital? A Task-Based Approach](#). Journal of Labor Economics, 28(1), S. 1-49.

Nisic, Natascha; Trübswetter, Parvati (2012): [Lohnentwicklung 1994 bis 2008 – Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien](#). IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Ortmann, Tobias; Bönke, Timm; Hügle, Dominik; Hammer, Luisa (2023): [Bessere Perspektiven bei Jobwechseln. Zur Ähnlichkeit beruflicher Übergänge](#). Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Gütersloh.

Bild: Ratana21/stock.adobe.com

DOI: [10.48720/IAB.FOO.20231122.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20231122.01)

Zitationshinweis

Luisa Braunschweig; Mara Buhmann; Duncan Roth; Jan Vespermann (2023): Nicht alle Jobwechsel führen zu Lohnsteigerungen , In: Online Magazin IAB-Forum 22. November 2023, <https://iab-forum.de/nicht-alle-jobwechsel-fuehren-zu-lohnsteigerungen/>, Abrufdatum: 21. April 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>