

Online Magazin IAB-Forum

Überraschender Anstieg der beruflichen Mobilität

27. Juli 2026 | Mara Buhmann, Bernd Fitzenberger



Der Anteil der Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres ihren Beruf wechseln, hat zwischen 2013 und 2024 um 13 Prozentpunkte zugenommen. Bei den Männern ist dieser Anstieg mit 16 Prozent allerdings deutlich stärker als bei den Frauen mit 10 Prozent. Zugleich fällt die berufliche Mobilität in Berufen mit geringem und mittlerem Entgeltniveau deutlich höher aus als in den besser bezahlten Berufen.

Die Berufswahl junger Menschen ist trotz der großen Bedeutung der beruflichen Erstausbildung, sei sie akademisch oder nicht, keine Entscheidung, die das weitere Erwerbsleben vorherbestimmt. Denn Beschäftigte können sich aus unterschiedlichen Gründen auch für einen Wechsel des von ihnen ausgeübten Berufs entscheiden. Im Kern lassen sich hier zwei Motive unterscheiden:

- das Beschäftigungsmotiv: Beschäftigte müssen sich einen neuen Beruf suchen, weil die Beschäftigungschancen im alten Beruf zurückgehen und Arbeitslosigkeit droht;

- das Verdienstmotiv: Beschäftigte sehen bessere Beschäftigungs- und Verdienstchancen in einem anderen Beruf.

Berufliche Mobilität ist dabei vielfach auch das Ergebnis von Transformationsprozessen. Denn der wirtschaftliche Strukturwandel führt dazu, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften in bestimmten Berufen steigt, in anderen sinkt. Berufliche Mobilität ist hier ein wichtiger Ausgleichsmechanismus.

Berufswechsel gehen im Durchschnitt eher mit Lohnzuwächsen einher

Wer in einen Beruf wechselt, der gerade stark nachgefragt ist, kann dadurch häufig seine Verdienstchancen verbessern. So zeigt eine Studie von Bernd Fitzenberger und Astrid Kunze aus dem Jahr 2007, dass berufliche Mobilität in Deutschland zumindest im Durchschnitt mit Lohnzuwächsen verbunden ist. Zugleich, so ein weiteres Ergebnis der Studie, ist die berufliche Mobilität von Frauen geringer als die von Männern.

Bei einem Berufswechsel sind Lohnzuwächse umso höher oder Lohnverluste umso geringer, je ähnlicher der Zielberuf dem Ursprungsberuf ist. Denn Beschäftigte können dann umso mehr Kenntnisse aus ihrem Ursprungsberuf im Zielberuf nutzen. Diesen Zusammenhang zeigen Christina Gathmann und Uta Schönberg in einer 2010 publizierten [Studie](#). Diese Ergebnisse deuten auf die hohe Bedeutung des Verdienstmotivs für berufliche Wechsel hin: Die meisten Beschäftigten wechseln vermutlich den Beruf, weil sie danach besser verdienen als vorher.

Radikalere Berufswechsel als Reaktion auf einen starken Beschäftigungsabbau im Ursprungsberuf dürften hingegen meist mit Lohnverlusten einhergehen. Hier dürfte also eher das Beschäftigungssicherungsmotiv für den Berufswechsel entscheidend sein. Zahlreiche Studien, beispielsweise von [Oskar Jost](#) aus dem Jahr 2022, belegen, dass Entlassungen in der Regel mit längerfristigen Lohneinbußen verbunden sind.

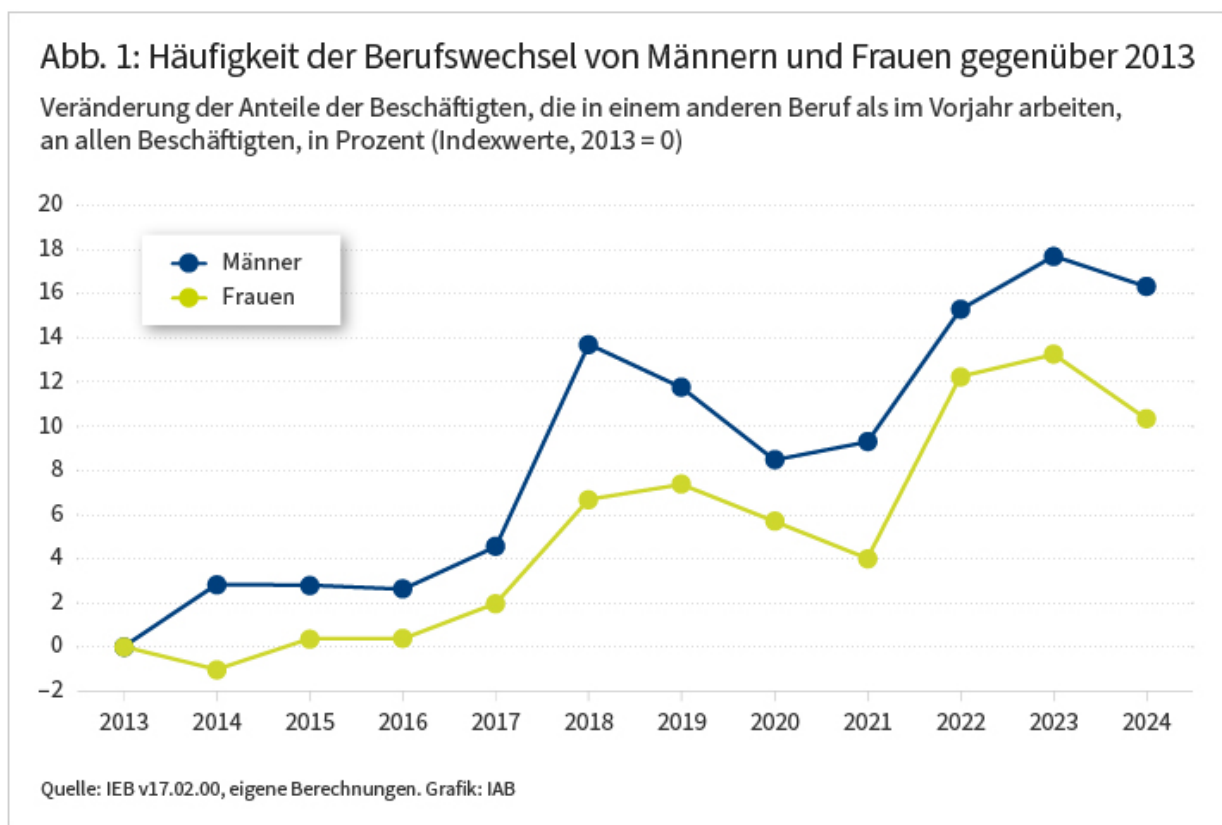
In jedem Fall kann berufliche Mobilität maßgeblich zur Anpassung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt an ökonomische Transformationsprozesse beitragen – unabhängig davon, ob Berufswechsel mit Lohnzuwächsen oder Lohnverlusten verbunden sind. Bei Wechseln in schlechter bezahlte Jobs dürfte dies meist mit einer niedrigeren [Arbeitsproduktivität](#) einhergehen – oder umgekehrt.

Dies wirft die Frage auf, wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland angesichts der wirtschaftlichen Stagnation, der Alterung der Erwerbsbevölkerung und weiterer Transformationsprozesse wie Digitalisierung und Dekarbonisierung in den letzten Jahren entwickelt hat. Näheren Aufschluss geben die im Folgenden präsentierten Analysen.

Die berufliche Mobilität nimmt in Deutschland seit 2013 zu

Viele Ökonomen und Ökonominen bemängeln seit geraumer Zeit die zu geringe Dynamik von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland. So warnen Bernd Fitzenberger und Christian Kagerl im [IAB-Forschungsbericht 12/2025](#) vor einer stagnierenden Produktivität insbesondere in der Industrie. Ähnlich argumentieren Simon Jäger und Enzo Weber in einem aktuellen [Gastbeitrag](#) für die FAZ – und sehen Deutschland in einer Erneuerungskrise.

In Anbetracht dessen ist der erste und zentrale Befund zur beruflichen Mobilität durchaus überraschend: Sie ist seit 2013 deutlich gestiegen. Dies geht aus Abbildung 1 hervor, die den Anteil der Beschäftigten zeigt, die in einem Jahr den Beruf wechseln.



Im Jahr 2013 betrugen die Anteile der Berufswechsel für Frauen 12 Prozent und für Männer 13 Prozent. Das heißt, es gibt von vornherein eine höhere berufliche Mobilität von Männern als von Frauen. Dies bestätigt frühere Befunde in der [Studie](#) von Fitzenberger und Kunze aus dem Jahr 2007.

Im Jahr 2013 wechselten 12 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer ihren Beruf. Seither ist die Zahl der Berufswechsel für beide Geschlechter deutlich gestiegen, wobei der Anstieg für Männer etwas stärker ausfällt als für Frauen (siehe Abbildung 1). Im Jahr 2024 war die berufliche Mobilität bei Männern um 16 Prozent und bei Frauen um 10 Prozent höher als 2013 (für weitere Informationen

zur hier zugrunde gelegten Berufswechseldefinition und zur Datengrundlage siehe Infokasten „Daten und Methoden“).

Generell steigt die berufliche Mobilität in konjunkturell guten Zeiten besonders stark und geht in konjunkturellen Schwächephasen eher zurück. Demnach dürfte die berufliche Mobilität mit besseren Job- und Verdienstchancen zunehmen. Das spricht dafür, dass das Verdienstmotiv für berufliche Wechsel eine stärkere Rolle spielt als das Beschäftigungssicherungsmotiv.

Besonders ausgeprägt war der Anstieg zwischen 2017 und 2018: Der Anteil der Berufswechsel erhöhte sich in dieser Zeit um 9 Prozentpunkte bei Männern und um 5 Prozentpunkte bei Frauen. Mit der Covid-19-Pandemie und ihren erheblichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt war der Trend zunächst wieder rückläufig, um sich danach erneut umzukehren. Mittlerweile überschreitet der Anteil der Berufswechsel sogar das Niveau vor der Covid-19-Krise.

Auffällig ist, dass der Geschlechterunterschied bei Berufswechseln insgesamt deutlich zugenommen hat, aber zugleich starken Schwankungen unterliegt. Er scheint tendenziell prozyklisch zu verlaufen, wobei die Richtung des Zusammenhangs in den letzten Jahren nicht eindeutig ist. Insgesamt nahm die berufliche Mobilität in den vergangenen zehn Jahren sehr deutlich zu. Erwerbskarrieren sind also in der beruflichen Dimension dynamischer geworden.

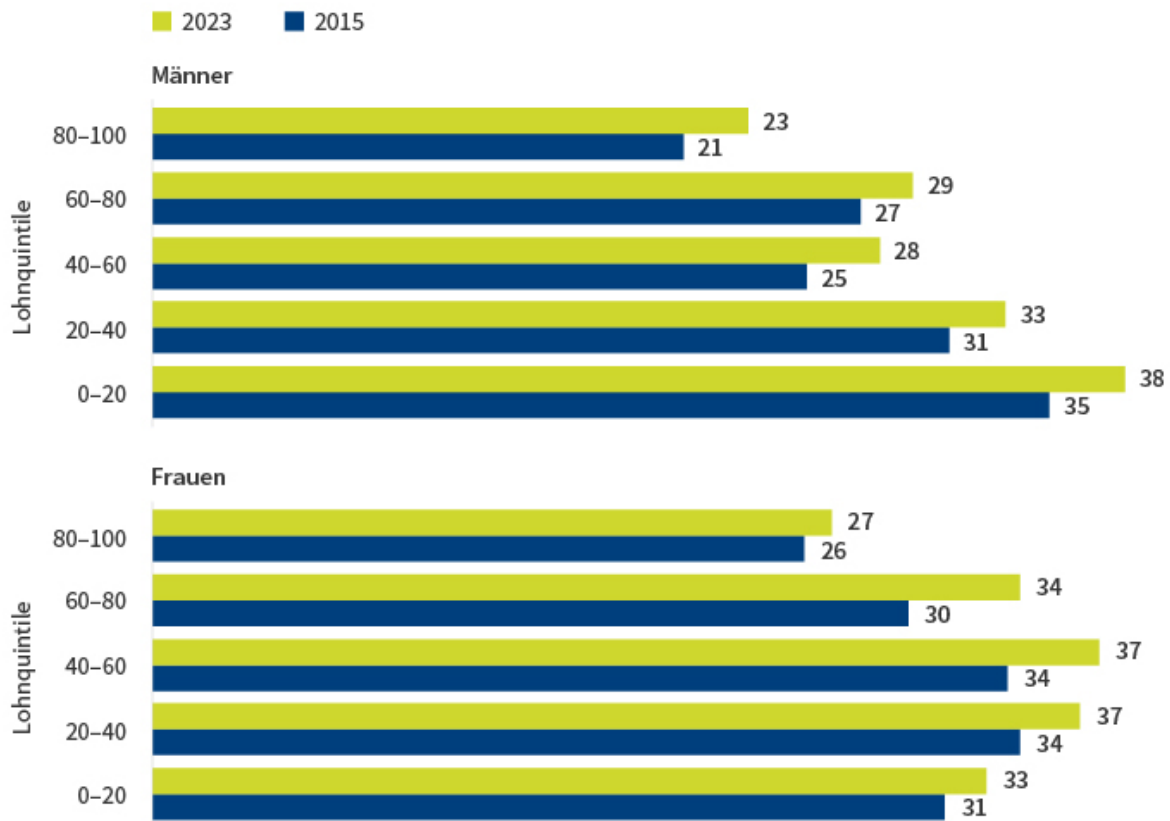
Die berufliche Mobilität nimmt für Berufe mit hoher Entlohnung ab

Die berufliche Mobilität ist nicht über alle Berufe hinweg gleich hoch: Gut bezahlte Berufe sind beispielsweise häufiger das Ziel von Berufswechseln. Umgekehrt neigen Beschäftigte aus schlechter bezahlten oder aufgrund der Arbeitsbedingungen unattraktiveren Berufen eher dazu, diese Berufe zu verlassen. Auch Berufe mit geringen qualifikatorischen Hürden sind überproportional häufig das Ziel von Berufswechseln, da der Wechsel in solche Berufe naturgemäß leichter fällt.

In Abbildung 2 ist die berufliche Mobilität (aufsteigend) nach dem [Medianlohn](#) der Berufe abgebildet für Männer (links) und Frauen (rechts). Die berufliche Mobilität wird hier gemessen an der sogenannten Umschlagshäufigkeit (in der englischsprachigen Literatur oft Churning Rate genannt), die den Anteil der jährlichen Zu- und Abgänge in beziehungsweise aus einem Beruf an der Gesamtbeschäftigung in diesem Beruf abbildet (für weitere Informationen siehe Infokasten „Daten und Methoden“).

Abb. 2: In den am besten bezahlten Berufen ist die berufliche Mobilität am geringsten

Umschlagshäufigkeit¹⁾ von Männern und Frauen in Berufen nach Lohnquintil²⁾, in Prozent, 2015 und 2023



¹⁾ Anteil der jährlichen Zu- und Abgänge in bzw. aus einem Beruf an der dortigen Gesamtbeschäftigung.

²⁾ Lohnquintile teilen alle Erwerbstätigen nach ihrem Lohn in fünf gleich große Gruppen ein. Das 1. Quintil bildet die unteren 20 % mit den geringsten Löhnen ab, das 5. Quintil die oberen 20 % mit den höchsten.

Lesehilfe: Bei den Männern lag die Umschlagshäufigkeit im untersten beruflichen Lohnquintil (0-20), bei 35 Prozent.

Quelle: IEB v17.02.00, eigene Berechnung. Grafik: IAB

Tatsächlich variiert die berufliche Mobilität in erheblichem Maß mit dem beruflichen Entgeltniveau. Dies zeigt sich in Abbildung 2, in der Berufe nach der Höhe des dort gezahlten Medianlohns sortiert und in jeweils fünf gleich große Gruppen (Quintile) aufgeteilt werden. So ist die berufliche Mobilität bei Männern im ersten Quintil, also bei den Berufen mit den niedrigsten Medianlöhnen, mit einer Umschlagshäufigkeit von fast 38 Prozent am höchsten.

Mit steigendem Lohnniveau nimmt die berufliche Mobilität der Männer tendenziell ab. Hier beträgt die Umschlagshäufigkeit im fünften Quintil, also bei den Berufen mit dem höchsten Medianlohn, nur noch knapp 23 Prozent.

Derselbe Zusammenhang lässt sich ebenfalls für das Jahr 2015 (blaue Balken) beobachten, allerdings mit einer durchgehend geringeren Umschlagshäufigkeit als 2023. Die berufliche Mobilität hat also in den letzten Jahren über alle Lohnniveaus hinweg zugenommen. Der Unterschied gegenüber 2015 beläuft sich im Schnitt auf etwa 3,4 Prozentpunkte.

Grund für die geringe berufliche Mobilität am oberen Ende der beruflichen Lohnverteilung könnte sein, dass das Verdienstmotiv hier nur eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielt. Da Berufswechsel mit einem Verlust des berufsspezifischen **Humankapitals** und damit einem Lohnverlust verbunden sein können, und in diesen Berufen das Lohnniveau bereits sehr hoch ist, verringert dies die Wechselwahrscheinlichkeit aus diesen Berufen hinaus.

Gleichzeitig bilden berufsspezifische Qualifikationen, die in höher bezahlten Berufen tendenziell häufiger benötigt werden, hohe Hürden für den Wechsel in diese Berufe. Im Gegensatz dazu sind die Wechselanreize in schlecht bezahlten Berufen tendenziell geringer und ebenso sind die berufsspezifischen Qualifikationen in aller Regel geringer.

Der Befund, dass die berufliche Mobilität im obersten Quintil am geringsten ist, trifft für Frauen ebenfalls zu (siehe Abbildung 2, unten). Bei ihnen fällt die berufliche Mobilität allerdings im mittleren Quintil am höchsten aus. Hier ist auch der Unterschied zu Männern am größten. Dies könnte damit zusammenhängen, dass gerade Frauen mit mittlerem Lohnniveau häufiger in Teilzeitbeschäftigung wechseln, unter anderem in Folge von Mutterschaft. Im Vergleich zu 2015 war die berufliche Mobilität von Frauen im Jahr 2023 insgesamt um 2,5 Prozentpunkte höher.

In Abbildung 2 wird die berufliche Mobilität an der Umschlagshäufigkeit gemessen und für die Frauen im Schnitt höher ausgewiesen als für Männer. Dass es sich in Abbildung 1 genau umgekehrt verhält, hat methodische Gründe. Diese Diskrepanz ändert aber nichts an dem eingangs erwähnten Befund, dass die berufliche Mobilität bei Männern im Schnitt etwas höher ist als bei Frauen.

Der Anstieg der beruflichen Mobilität lässt sich nicht auf einen Bedeutungszuwachs von Berufen mit hoher Umschlagshäufigkeit zurückführen

Prinzipiell könnte der Anstieg der beruflichen Mobilität in den letzten Jahren auch darauf zurückzuführen sein, dass Berufe mit hoher Umschlagshäufigkeit beispielsweise in Folge der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen und solche mit niedriger Umschlagshäufigkeit an Bedeutung verlieren. In diesem Fall wäre der Anstieg der beruflichen Mobilität auf Verschiebungen zwischen den Berufen zurückzuführen, also auf Veränderungen der jeweiligen Beschäftigungsanteile.

Rechnet man die Verschiebung zwischen Berufen heraus, sinkt der Zuwachs der Umschlagshäufigkeit zwischen 2015 und 2023 bei den Männern von 3,4 auf 3,2 Prozentpunkte, bei den Frauen steigt er von 2,5 auf 2,8 Prozentpunkte (siehe Tabelle 1 und Erläuterungen im Infokasten „Daten und Methoden“). Da sich die Werte also nur sehr wenig ändern, ist der Anstieg der beruflichen Mobilität im Wesentlichen nicht darauf zurückzuführen, dass Berufe mit hoher Umschlagshäufigkeit an Bedeutung gewonnen hätten.

Für Männer erklären sie nur 0,2 Prozentpunkte des Anstiegs. Bei den Frauen hat sogar eine leichte Verschiebung hin zu Berufen mit geringerer beruflicher Mobilität stattgefunden, die für sich genommen zu einem Rückgang der beruflichen Mobilität um 0,3 Prozentpunkte geführt hat. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die berufliche Mobilität tatsächlich in den meisten Berufen gestiegen sein dürfte. Dafür spricht auch, dass der Zuwachs alle beruflichen Lohnquintile betrifft – bei Männern wie Frauen.

Fazit

Angesichts der öffentlichen Diskussion um eine zu geringe Arbeitsmarktmobilität in Deutschland ist es überraschend, dass die berufliche Mobilität zwischen 2013 und 2024 um über 10 Prozent zugenommen hat. Die Zunahme fand über viele Berufe hinweg statt, personelle Verschiebungen hin zu Berufen mit höherer Mobilität spielten hingegen kaum eine Rolle. Dabei war der Zuwachs bei Männern stärker als bei Frauen und fand über alle Lohnniveaus hinweg statt.

Besonders stark fiel die Zunahme in den Jahren aus, in denen die [Arbeitskräftenachfrage](#) konjunkturbedingt besonders stark anstieg. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten hingegen ging die berufliche Mobilität zurück. Dies legt nahe, dass Beschäftigte Chancen in neuen Berufen dann nutzen, wenn viele solcher neuen Jobs geschaffen werden und die Beschäftigung steigt. Demnach dürfte das Verdienstmotiv eine größere Rolle für die berufliche Mobilität spielen als das Beschäftigungssicherungsmotiv. Darauf deuten auch die deutlichen Rückgänge der beruflichen Mobilität während der Covid-19-Pandemie und im Jahr 2024 hin.

Gerade wenn Jobs verloren gehen, böte berufliche Mobilität aber die Chance einer volkswirtschaftlich sinnvollen Reallokation von Beschäftigung hin zu neuen Jobs. Auf das durchaus vorhandene Potenzial deuten Zahlen aus der [IAB-Stellenerhebung](#) hin. Denn auch in den Jahren 2023 und 2024, in denen die Arbeitslosigkeit stieg, gab es je nach Quartal zwischen 1,0 und 1,7 Millionen offene Stellen. In beiden Jahren konnten nach Ergebnissen des [IAB-Betriebspanels](#) über 40 Prozent der offenen Stellen für [Fachkräfte](#) nicht besetzt werden.

In ihrem [IAB-Forschungsbericht 12/2025](#) argumentieren Bernd Fitzenberger und Christian Kagerl ebenfalls, dass eine höhere Mobilität dazu beitragen würde, die Transformation der deutschen Wirtschaft voranzutreiben und die wirtschaftliche Stagnation zu überwinden. Eine entsprechende Reallokation von Arbeitskräften in neue produktive Jobs kann helfen, die schwache Produktivitätsentwicklung in Deutschland wieder zu verbessern. Der Anstieg der beruflichen Mobilität ist insoweit positiv zu bewerten. Offen bleibt jedoch hier, ob und inwieweit sie sich produktivitätssteigernd ausgewirkt hat.

Der Rückgang der beruflichen Mobilität in wirtschaftlich schlechteren Zeiten macht allerdings eine zentrale Herausforderung deutlich: Wie kann es gelingen, bei weiterhin bestehenden, teils hohen Personalbedarfen und steigender Arbeitslosigkeit die berufliche Mobilität zu erhöhen und so den [Mismatch](#) am Arbeitsmarkt zu reduzieren?

Daten und Methoden

Grundlage für die Analysen der Berufswechsel von 2013 bis 2024 ist eine 2%-Stichprobe der Daten der [Integrierten Erwerbsbiographien](#) (IEB). Diese Daten umfassen zwei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Beschäftigten in Minijobs in Deutschland. Für die Analysen sind die Daten auf jährliche Beobachtungen aggregiert worden. Alle Informationen beziehen sich auf sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte. Da sich in den Daten nur Informationen über Tageslöhne (ohne Informationen über die tatsächlich gearbeiteten Stunden) befinden, sind für die Berechnung der berufsspezifischen Medianlohnverteilung in Abbildung 2 nur die Löhne der Vollzeitbeschäftigten (Männer und Frauen) aus 2015 verwendet worden.

Ein Berufswechsel ist hier definiert als die Änderung des Berufes auf der 3-Steller Ebene der 2010 Klassifizierung der Berufe (KldB) von einem Jahr auf das nächste. Hierbei werden Berufswechsel mit und ohne Betriebswechsel einbezogen. Diese Berufswechsel werden anschließend für die Berechnung der Umschlagsrate verwendet. Insgesamt gibt es 140 [Berufsgruppen](#) (exklusive militärischer Berufe) auf der 3-Steller Ebene.

Für Abbildung 1 wird im ersten Schritt der prozentuale Anteil der Berufswechsler in einem Jahr (=alle Beschäftigten, die in einem anderen Beruf als im Vorjahr arbeiten) berechnet. Im Jahr 2013 waren das 13 Prozent. Im zweiten Schritt wird diese Größe ins Verhältnis zu ihrem Wert im 2013 gesetzt, um die prozentuale Veränderung im Zeitverlauf zu ermitteln. Somit zeigen alle Werte in Abbildung 1 die prozentuale Veränderung der Berufswechsel im Vergleich zu 2013.

Abbildung 2 zeigt die Umschlagshäufigkeit nach Berufen, die sowohl die Wechsel in den betreffenden Beruf als auch die Wechsel aus dem betreffenden Beruf umfasst. Um den Zusammenhang mit der Lohnhöhe aufzuzeigen wird die Umschlagshäufigkeit nach der Höhe des Medianlohn der Berufe (für alle in 2015 vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer) in sogenannten Quintilen berechnet. Hierzu wird jeder Beruf nach dem Anteil der Beschäftigten (sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit) gewichtet.

Die Quintile beschreiben die Aufteilung der Berufe in fünf gleich große Gruppen von Beschäftigten nach der Höhe der (Median-)löhne in den Berufen im Jahr 2015. Dies bedeutet, dass sich im ersten Quantil die 20 Prozent Beschäftigten in Berufen mit dem niedrigsten Medianlohn befinden, also zu den untersten 20 Prozent gehören. Im Gegensatz dazu befinden sich im letzten, im fünften Quantil die 20 Prozent Beschäftigten in Berufen mit dem höchsten Medianlohn, also die obersten 20 Prozent der Berufe. Die Gewichtung nach der Beschäftigungsgröße bedeutet hier, dass Berufe mit vielen Beschäftigten die Lohnverteilung entsprechend stärker dominieren. Sie werden in der Lohnverteilung folglich stärker berücksichtigt.

Um die Relevanz für die berufliche Mobilität zu untersuchen, weist Tabelle 1 Ergebnisse von Regressionen der Umschlagshäufigkeit auf einen Jahreseffekt und mit oder ohne fixe Effekte für Berufe aus. Durch die Schätzung mit fixen Effekten wird die Veränderung der beruflichen Mobilität innerhalb der Berufe ermittelt, d.h. der Effekt der Verschiebung zwischen den

Berufen ergibt sich als Differenz zwischen den Schätzungen des Zeiteffekts ohne fixe Effekte und mit fixen Effekten.

Tab.: Veränderung der beruflichen Mobilität, 2015 bis 2023

in Prozentpunkten (gemessen an der Umschlagshäufigkeit)

Männer, Gesamtveränderung	Männer, Veränderung innerhalb der Berufe	Frauen, Gesamtveränderung	Frauen, Veränderung innerhalb der Berufe
3,4***	3,2***	2,5***	2,8***

Anmerkung: * $p < 0,1$ ** $p < 0,05$ *** $p < 0,01$; Veränderungen werden durch eine Regression der Umschlagshäufigkeit auf Dummy für Jahr 2023 und auf das Absolutglied sowie mit oder ohne fixe Berufseffekte für 140 Berufsgruppen in den Jahren 2015 und 2023 geschätzt. Robuste Standardfehler.

Quelle: IEB v17.02.00, eigene Darstellung. Tabelle: IAB

In aller Kürze

- Die berufliche Mobilität in Deutschland ist zwischen 2013 und 2024 deutlich gestiegen – ein überraschender Befund angesichts der häufig geäußerten Einschätzung, dass der deutsche Arbeitsmarkt zu wenig dynamisch sei.
- Der Anstieg der beruflichen Mobilität war bei Männern stärker als bei Frauen, wurde durch die Covid-19-Pandemie vorübergehend gebremst und erreichte 2023 seinen Höchststand, bevor 2024 wieder ein Rückgang einsetzte.
- Für Männer ist die berufliche Mobilität in Berufen mit niedrigen Löhnen am höchsten und nimmt mit steigendem Lohnniveau ab. Für Frauen ist die berufliche Mobilität sowohl für Berufe mit niedrigen Löhnen als auch für Berufe mit höheren Löhnen niedriger als für Berufe mit mittlerem Lohnniveau.
- Der Zuwachs der beruflichen Mobilität erklärt sich fast vollständig dadurch, dass berufliche Wechsel in der Mehrzahl der Berufe zugenommen haben – nicht aber dadurch, dass Berufe mit höherer beruflicher Mobilität an Bedeutung gewonnen hätten.

Literatur

Fitzenberger, Bernd; Kagerl, Christian (2025): [Arbeitsmarkt im Wandel: Deutschland muss die Transformation annehmen, um seine Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken](#). IAB-Forschungsbericht Nr. 12.

Fitzenberger, Bernd; Kunze, Astrid (2005): [Vocational training and gender: Wages and occupational mobility among young workers](#). Oxford Review of Economic Policy, 21(3), S. 392–415.

Gathmann, Christina; Schönberg, Uta (2010): [How general is human capital? A task-based approach](#). Journal of Labor Economics, 28(1), S. 1–49.

Jäger, Simon; Weber, Enzo (2026): [Wie der Arbeitsmarkt dynamischer wird](#). In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 30.1.2026.

Jost, Oskar (2022): [Unemployment and its scarring effect on wages in Germany: evidence from linked employer-employee data](#). International Journal of Manpower, 43(5), S. 1126–1143.

DOI: [10.48720/IAB.FOO.20260727.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20260727.01)

Bild: Worawut/adobe.stock.com

Zitationshinweis

Mara Buhmann; Bernd Fitzenberger (2026): Überraschender Anstieg der beruflichen Mobilität , In: Online Magazin IAB-Forum 27. Juli 2026, <https://iab-forum.de/ueberraschender-anstieg-der-beruflichen-mobilitaet/>, Abrufdatum: 27. July 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>