



MacroScope Pharma

Berufswechsel: Deutschland braucht mehr Mobilität am Arbeitsmarkt

Demografischer Wandel und technologische Transformation eröffnen neue Chancen für Beschäftigte. Die Voraussetzung: ein anpassungsfähiger Arbeitsmarkt. Berufs- und Branchenwechsel werden künftig wichtiger. Daten zeigen bereits heute: Beschäftigte wandern verstärkt aus Berufen mit sinkender Nachfrage ab. Gleichzeitig bremsen starre institutionelle Rahmenbedingungen die Mobilität. Gerade für wissensintensive Branchen wie Pharma kommt es darauf an, Kompetenzen laufend weiterzuentwickeln und Übergänge in neue Tätigkeitsfelder zu erleichtern. Das stärkt Produktivität, Fachkräftesicherung und Wettbewerbsfähigkeit.

Der Strukturwandel der deutschen Wirtschaft zeigt sich in der Verlagerung zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor sowie in Berufen, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen, die sich fortlaufend verändern. Früher sorgte vor allem der Austritt älterer Beschäftigter aus dem Erwerbsleben und der Eintritt jüngerer Beschäftigter mit neuen, aktuellen Fähigkeiten für eine kontinuierliche Anpassung der Skillsets innerhalb der Belegschaft. Der demografische Wandel hat diesen Erneuerungsvorgang spürbar verlangsamt. Der Anteil der älteren Personen in einer Belegschaft ist deutlich gestiegen. Zusätzlich verändert der zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz die Anforderungen. Beschäftigte müssen deshalb mehrmals innerhalb ihres Erwerbslebens ihre Fähigkeiten an veränderte Rahmenbedingungen anpassen. Echte Sicherheit im Arbeitsmarkt findet, wer die Fähigkeit besitzt, auf neue Anforderungen zu reagieren. Damit verbunden ist häufig die Chance auf einen Berufs- oder Branchenwechsel.

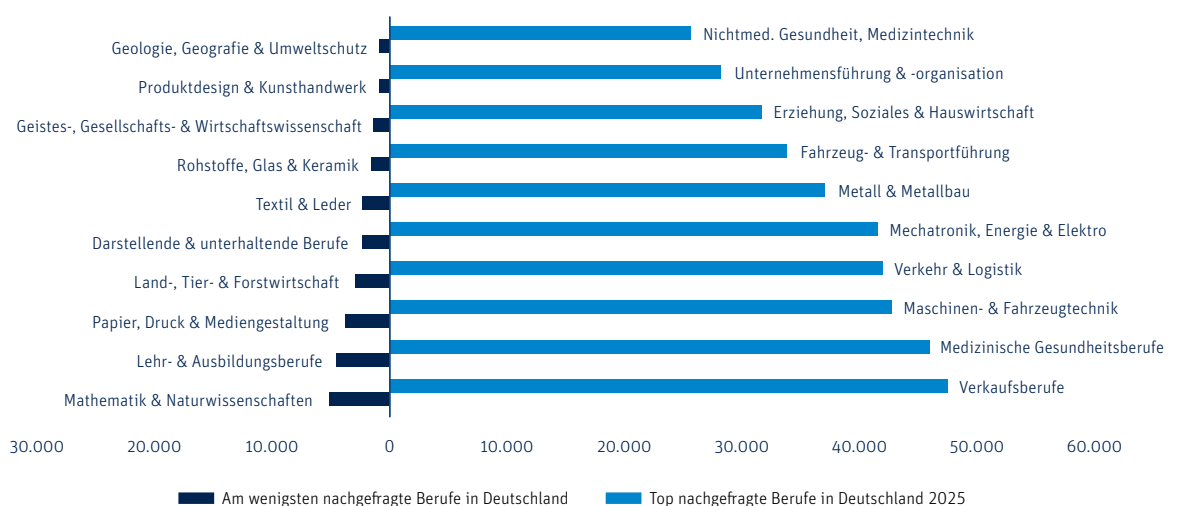
Der Anteil von Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres den Beruf wechseln, ist zwischen 2013 und 2024 um 13 Prozentpunkte gestiegen, wie Ende Juli veröffentlichte Zahlen zeigen.¹ Das ist bemerkens-

wert, denn der deutsche Arbeitsmarkt gilt in der öffentlichen Debatte oft als wenig dynamisch. Nach einem Höchststand im Jahr 2023 sank der Anteil der Berufswechsel 2024 allerdings wegen der schwachen Konjunktur wieder. Berufliche Mobilität spielt damit eine größere Rolle für den deutschen Arbeitsmarkt als oft angenommen, reagiert aber empfindlich auf die wirtschaftliche Lage.

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt ist Teil einer größeren Debatte um die mangelnde Erneuerungskraft der deutschen Wirtschaft, die besonders die Produktivität in der Industrie belastet. Denn trotz der gestiegenen Mobilität bleiben nach wie vor viele Stellen unbesetzt und damit auch Potenziale, mit beruflicher Veränderung auch Produktivitäts- und Lohnzugewinne zu realisieren. Wie groß diese Chancen sind, zeigt ein Blick auf den Arbeitsmarkt insgesamt: Selbst in den vergangenen beiden Jahren, in denen die Arbeitslosigkeit stieg, waren je nach Quartal zwischen 1,4 und 1,75 Millionen Stellen offen.² Welche Berufe aktuell besonders gefragt sind und bei welchen Berufen nur wenige Beschäftigte gesucht werden, lässt sich anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit abschätzen (Abbildung 1). Es handelt sich dabei um absolute Zahlen,

Abbildung 1: Bottom und Top 10 Berufe

Stellenangebot nach Berufshauptgruppe, Bestand gemeldeter Arbeitsstellen Juni 2025



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

¹ Bumann, M. und Fitzenberger, B. (2026). Überraschender Anstieg der beruflichen Mobilität, IAB-Forum, 27.07.2026, [online verfügbar](#).

² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025). IAB-Stellenerhebung für das vierte Quartal 2024: Zahl der offenen Stellen steigt saisonbedingt auf 1,4 Millionen, Pressemitteilung, 06.03.2025, [online verfügbar](#).

zum Beispiel gibt es in Verkaufsberufen auch deshalb eine große Nachfrage, weil der Beruf sehr verbreitet ist. Den im Verkauf und Handel angebotenen Stellen steht auch ein größerer Bewerberpool gegenüber als beispielsweise in den Naturwissenschaften. Stellenangebote, die sich direkt an Mathematiker und Naturwissenschaftler richten, sind hingegen selten. Das macht diese Berufe nicht weniger attraktiv, denn naturwissenschaftliche Kompetenzen sind für andere Tätigkeiten u. a. Unternehmensführung und -organisation relevant, weshalb dort viele Naturwissenschaftler arbeiten. Einem Beruf zugerechnete Kompetenzen können auch in anderen Berufen sehr wertvoll sein. Eine höhere berufliche Mobilität gilt als ein Weg, Beschäftigte gezielter dorthin zu bringen, wo ihre Fähigkeiten gebraucht werden. So lässt sich brachliegendes Produktivitätspotenzial heben und der Mismatch am Arbeitsmarkt verringern.

Was Berufswechsel in Deutschland erschwert

Wie leicht Berufs- und Branchenwechsel gelingen, hängt stark von institutionellen Rahmenbedingungen ab. Berufe senken die Transaktionskosten im Matchingprozess, weil standardisierte Ausbildung, berufliche Abgrenzung und spezifisches Humankapital Wechsel innerhalb eines Berufs erleichtern. Dieselben Mechanismen wirken jedoch bremsend, sobald ein Wechsel über die Berufsgrenze hinausgeht. Auch formale Voraussetzungen wie Ausbildungszertifikate und ein hoher Kündigungsschutz verhindern Berufswechsel. Europaweit liegt Deutschland beim Kündigungsschutz im Mittelfeld, gemessen an einem OECD-Index, der die Strenge des Kündigungsschutzes misst (Abbildung 2).

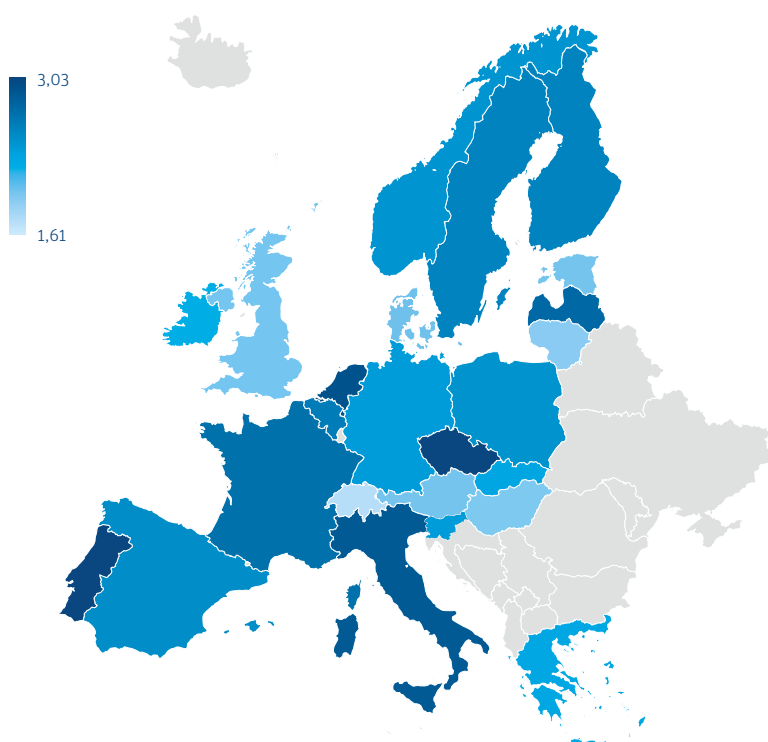
Berufswechsel bedeuten meist eine Veränderung des Skillsets, während Branchenwechsel eher den Wechsel in einen anderen Produktions- oder Leistungszusammenhang beschreiben. Branchenwechsel ermöglichen es Regionen zudem, bei Betriebsschließungen ihr Arbeitskräftepotenzial zu halten, denn berufliche, branchenbezogene und regionale Mobilität können einander teilweise ersetzen. Nach Betriebsschließungen wechselt rund zwei Drittel der wieder beschäftigten Betroffenen die Branche, während etwa ein Drittel die Region wechselt. Welcher Weg gewählt wird, hängt maßgeblich davon ab, wie stark die bisherige Branche am jeweiligen Standort vertreten ist.³ Werden ähnliche Kompetenzen in anderen Branchen oder Berufen in der Region nachgefragt, gelingt der Wechsel leichter. Wie sehr sich Berufs- und Branchenwechsel unter diesen Rahmenbedingungen im aktuellen Strukturwandel tatsächlich vollziehen, zeigen aktuelle Daten der Bundesagentur für Arbeit zum Stellenbestand und zu Job-to-Job-Wechseln.

Der Arbeitsmarkt sortiert sich um

Der Strukturwandel lässt sich näherungsweise an der Veränderung des Stellenbestands zwischen 2024 und 2025 ablesen. Angesichts der schwächeren Konjunktur ist in vielen Berufen ein Rückgang zu erwarten: In wirtschaftlich schwierigen Phasen reguliert sich der Arbeitsmarkt eher über weniger Neueinstellungen als über Entlassungen.⁴ Tatsächlich

Abbildung 2: Strenge Kündigungsschutz

Index gemessen in Bezug auf Einzel- und Kollektiventlassungen, 2025



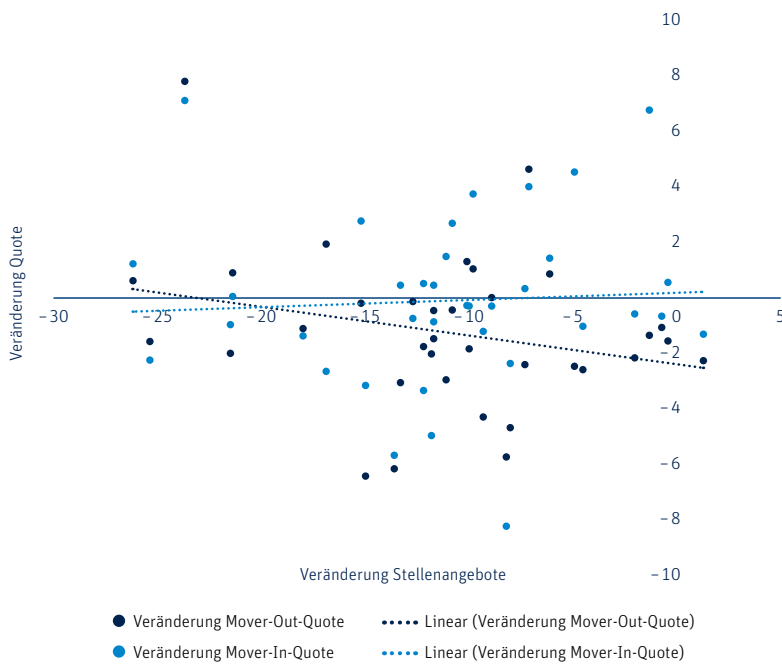
Quelle: OECD, Indikator "Strictness of employment protection", Version 4. Auf einer Skala von 0 bis 6 wird der Kündigungsschutz eingeordnet, höhere Werte stehen für einen strengeren Kündigungsschutz.

³ Neffke, F., Otto, A. & Hidalgo, C. (2018). The mobility of displaced workers: How the local industry mix affects job search. *Journal of Urban Economics*, 108, 124–140, [online verfügbar](#).

⁴ Bachmann, R. (2005). *Labour Market Dynamics in Germany: Hirings, Separations, and Job-to-Job Transitions over the Business Cycle*, SFB 649 Discussion Paper No. 2005-045, Humboldt-Universität zu Berlin, [online verfügbar](#).

Abbildung 3: Veränderung Quoten und Stellenangebote zwischen 2024 und 2025

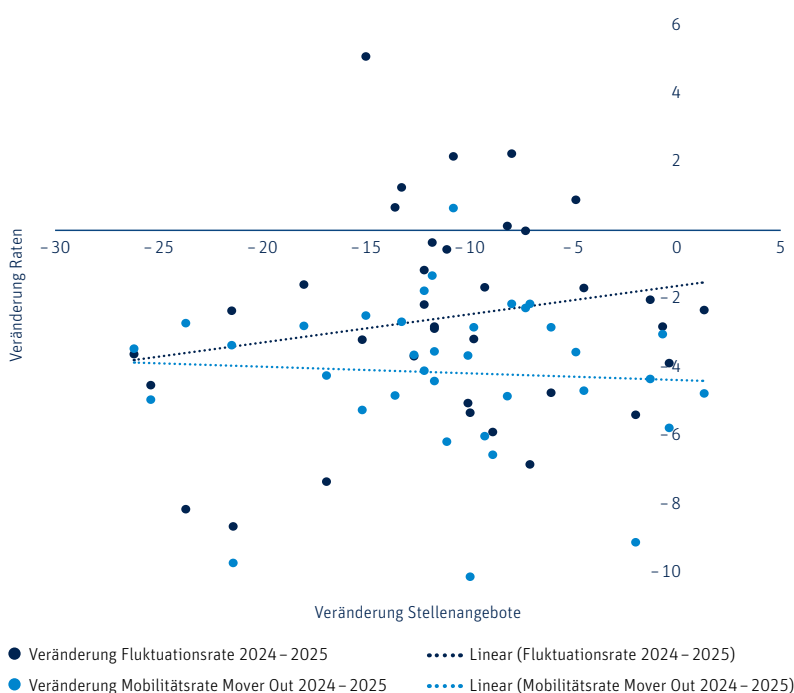
Veränderung der Quote der Berufswechsel aus und in Berufe im Verhältnis zur Veränderung der offenen Stellen in einem Beruf, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 4: Veränderung Raten und Stellenangebote zwischen 2024 und 2025

Veränderung der Fluktuationsrate und Mobilitätsrate Mover Out im Verhältnis zur Veränderung der offenen Stellen in einem Beruf, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

entwickelt sich das Stellenangebot aktuell über nahezu alle Berufe hinweg negativ, sowohl konjunkturell als auch branchenspezifisch bedingt. Eine Ausnahme bilden nicht-medizinische Gesundheitsberufe wie Alten- und Körperpflege, Wellness und Medizintechnik: Hier stieg die Zahl der Stellenangebote zwischen 2024 und 2025 sogar. Ob der beschriebene Anpassungsmechanismus im aktuellen Strukturwandel tatsächlich greift, zeigt sich daran, wie stark die Stellenrückgänge zwischen Berufen mit der Mobilität der dort Beschäftigten zusammenhängen. Betrachtet wird dabei die Mobilität von Erwerbstätigen, also Wechsel von einem Job direkt in den nächsten (Job-to-Job-Wechsel).

In Berufen, deren Stellenbestand zwischen 2024 und 2025 zurückging, ist die Mover-Out-Quote höher. Die Mover-Out-Quote berechnet sich als der Anteil der Job-to-Job-Wechsler, welche eine Beschäftigung in einem neuen Beruf wählen. Gerade aus Berufen mit rückläufiger Nachfrage wandern Beschäftigte also verstärkt ab. (Abbildung 3)

Bei Berufen mit stärkerem Stellenrückgang ist zugleich die Mover-In-Quote niedriger – vergleichsweise wenige Beschäftigte wechseln also neu in diese Berufe hinein. Auch das deutet auf eine Abwanderung aus weniger nachgefragten Berufen hin, wenngleich der Zusammenhang nur schwach positiv ausfällt. Für die Mover-In-Quote dürften daher noch andere Faktoren eine Rolle spielen, etwa der jeweilige Ausgangsberuf der Wechselnden.

Die Mobilitätsrate Mover Out bezieht sich auf den Bestand an Beschäftigten in einem Beruf und quantifiziert den Anteil jener, die den Beruf verlassen. Sie variiert auch aufgrund unterschiedlicher Fluktuationsraten zwischen den Berufen, denn wo ohnehin viele Wechsel stattfinden, verlassen auch mehr Menschen einen Beruf. In konjunkturell schwachen Phasen sinkt die Fluktuation, weil Beschäftigte im Sinne der Sicherheit eher an Beschäftigungsverhältnissen festhalten. Bei Berufen mit rückläufigem Stellenbestand sinkt ebenfalls die gesamte Fluktuation, während die Mobilitätsrate Mover Out steigt. (Abbildung 4) Der Zusammenhang zwischen Mobilitätsrate Mover Out und Stellenrückgang bleibt dabei nur schwach. Eine mögliche Erklärung ist der hohe Kündigungsschutz in Deutschland: Er schützt Beschäftigte, verlangsamt aber zugleich die Anpassung.

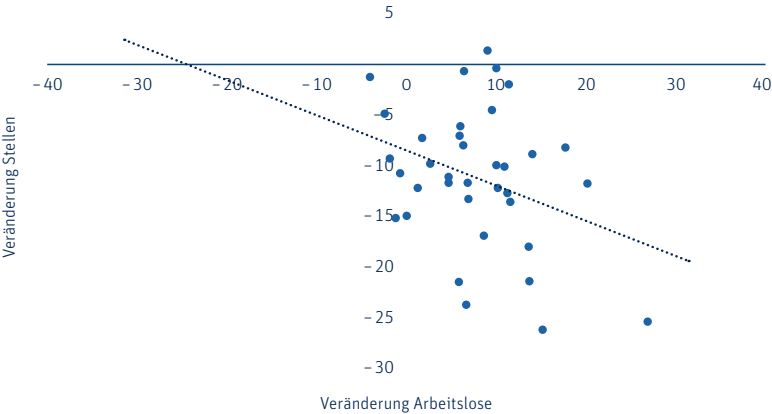
Die aktuellen Daten zeigen: Der deutsche Arbeitsmarkt ist in Bewegung, das ist ein gutes Zeichen.

Berufswechsel finden statt und Beschäftigte verlassen eher Berufe mit rückläufiger Nachfrage.

Der Stellenrückgang in einem Beruf geht weiterhin mit höherer Arbeitslosigkeit einher, ein Teil der Arbeitslosigkeit lässt sich mit längeren Matching-Phasen zwischen Beschäftigten und offenen Stellen im Zuge des Strukturwandels erklären. (Abbildung 5)

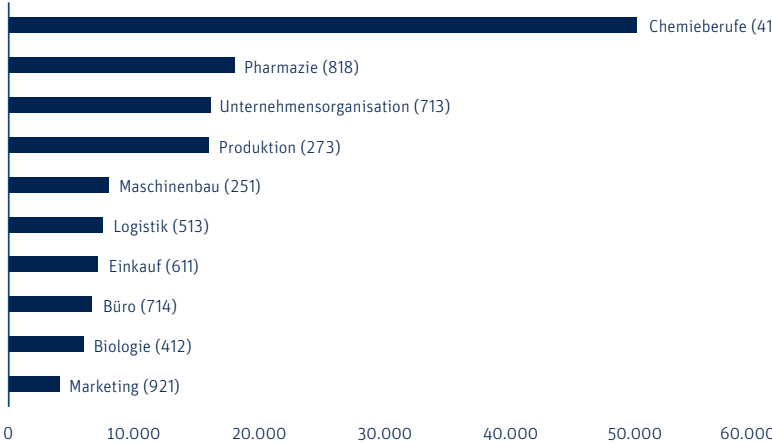
Abbildung 5: Veränderung des Stellenangebots und Arbeitslose zwischen 2024 und 2025

Veränderung der Anzahl offener Stellen nach Beruf und der Anzahl Arbeitsloser mit jeweiligem Zielberuf, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 6: Top 10 Berufe in der Pharmabranche Beschäftigte nach Berufen Juni 2025 im Wirtschaftszweig 21



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Damit Beschäftigte diese Übergänge erfolgreich bewältigen, kommt es darauf an, ihre Qualifikationen und Kompetenzen an veränderte Anforderungen anzupassen. Passende Weiterbildungsangebote können sie dabei von schrumpfenden Berufen in Engpassberufe begleiten.⁵ So erschließen sich Beschäftigten neue Möglichkeiten, während Unternehmen ihre Produktivität erhalten, weil ihre Beschäftigten über das passende Humankapital verfügen. Gerade für wissensintensive Branchen wie die Pharmaindustrie mit starkem Innovationswettbewerb ist die Erneuerung von Kompetenzen von zentraler Bedeutung.

Pharma: Hohe Mobilität trotz strenger Regulierung

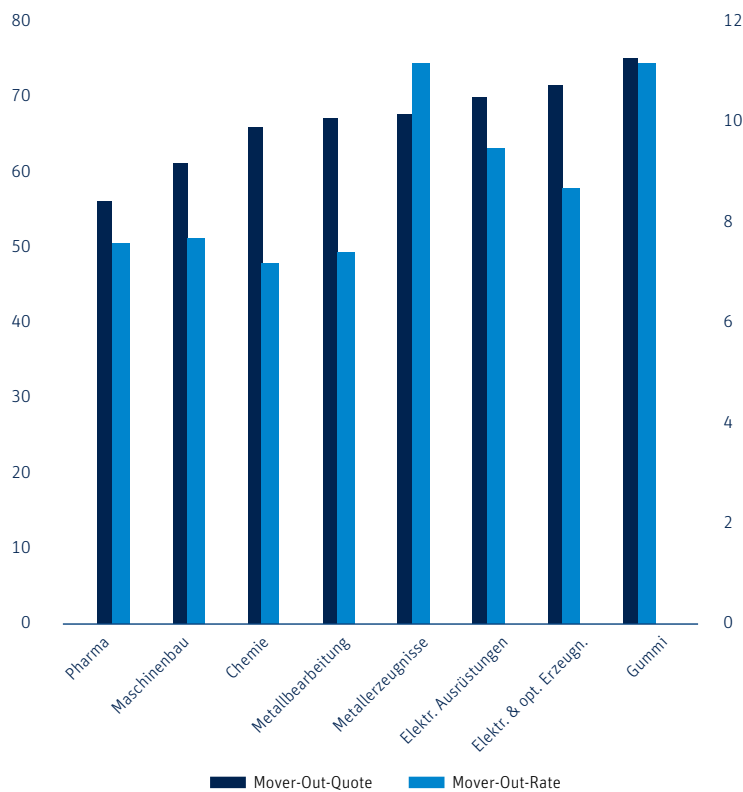
Besonders große Anpassungen sind notwendig, wenn bestimmte Berufe plötzlich seltener nachgefragt werden. In der Pharmabranche sind es, ähnlich wie in anderen Industriebranchen, beispielsweise standardisierbare Tätigkeiten, die an Bedeutung verlieren, während andere Berufsfelder in der Automatisierungstechnik und Instandhaltung häufiger nachgefragt werden.⁶ Für Beschäftigte in den weniger nachgefragten Berufen ergibt sich mit Hilfe von Weiterbildungen die Möglichkeit, in expandierende Berufe zu wechseln. Durch eine Erweiterung ihres Skillsets steigt üblicherweise die Produktivität und damit einhergehend auch das Einkommen. Auf individueller Ebene bieten Berufswechsel damit erhebliches Potenzial. Während der Strukturwandel sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte vor Herausforderungen stellt, bietet er gleichzeitig die Chance auf attraktive, teils lukrative Veränderungen.

Innerhalb der Pharmaindustrie bieten besonders Chemieerberufe (z. B. Chemielaborant:in) und Pharmazieerberufe (z. B. Apotheker:in) Potenzial, da sie zu den wichtigsten Berufsgruppen der Branche gehören. Nur ein relativ kleiner Anteil der Beschäftigten, rund sieben Prozent, verlässt das eigene Pharmaunternehmen. Von diesen wechselt aber mehr als die Hälfte gleich in eine andere Branche, womit die Pharmaindustrie insgesamt zu den mobileren Branchen zählt. Das sorgt für Wissenstransfer zwischen den Branchen, der umso leichter gelingt, je übertragbarer die beruflichen Fähigkeiten sind. Die Pharmaindustrie ist

⁵ Flake, R., Goecke, H., Hickmann, H., Mertens, A. und Seyda, S. (2023). Berufliche Übergangspfade in der Automobil- und Zulieferindustrie in Baden-Württemberg, IW Köln/Bertelsmann Stiftung, [online verfügbar](#).
⁶ Kirchhoff, J., Malin, L., Schumacher, S. & Werner, D. (2024). Fachkräftemangel: Hemmschuh für den Pharmastandort Deutschland. IW-Gutachten im Auftrag des Verbands Forschender Arzneimittelhersteller e. V. (vfa), Köln, 9. Oktober 2024. [online verfügbar](#).

Abbildung 7: Berufswechsel nach Branche

Links: Anteil der Berufswechsel an Job-to-Job-Wechsel aus der Branche heraus; Rechts: Anteil der Job-to-Job Wechsel am Bestand, jeweils 2023, in Prozent



Quelle: Methodenbericht der Bundesagentur für Arbeit

dabei besonders stark reguliert: Manche Berufe sind formell reglementiert, etwa Apotheker, andere Tätigkeiten sind stark reguliert, etwa durch die Vorgaben der Guten Herstellungspraxis (GMP).⁷ Das erklärt, warum die Mover-Out-Quote der Pharmaindustrie trotz ihrer Höhe unter der anderer verarbeitender Zweige liegt.⁸ Besonders der hohe Spezialisierungsgrad der Berufe, wie es in Zusammenhang mit Regulierungen in einer Beschäftigung häufig vorkommt, hindert an berufsübergreifenden Wechseln. Er ist über Branchen- und Berufsgrenzen hinweg schlecht transferierbar und verliert bei einem Wechsel damit an Wert. (Abbildung 7)

Dass dennoch mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die die Pharmaindustrie verlassen, in andere Branchen wechseln, dürfte an der Verwandtschaft der Kompetenzen liegen, die außerhalb der reglementierten Berufe benötigt werden. Das zeigen auch Schätzungen des IAB: Für die Pharmaindustrie als aufnehmende Branche wird gegenüber 15 anderen Wirtschaftszweigen (WZ08-Zweisteller) eine hohe Kompetenzverwandtschaft attestiert.

Fazit: Mobilität ersetzt, was die Demografie bremst

Die Daten zeigen: Berufs- und Branchenwechsel finden bereits dort statt, wo sie ökonomisch sinnvoll sind – aus schrumpfenden Berufen heraus, in wachsende Berufsfelder hinein. Die Pharmaindustrie zeigt beispielhaft, wie sich hohe fachliche Regulierung und Mobilität miteinander vereinbaren lassen, solange die Kompetenzen der Beschäftigten auch außerhalb der eigenen Branche gefragt sind. Starre institutionelle Rahmenbedingungen bremsen diesen Anpassungsprozess in Deutschland jedoch stärker als in anderen Ländern.

Genau diese Anpassungsfähigkeit wird zunehmend gebraucht, während sie durch den demografischen Wandel gleichzeitig seltener zum Zuge kommt. Je größer der Anteil älterer Beschäftigter im Erwerbsleben wird, desto langsamer erneuert sich die Belegschaft über den natürlichen Ein- und Austritt von Generationen. Damit verschiebt sich die Verantwortung für Erneuerung von der Demografie auf aktive berufliche Mobilität während des Erwerbslebens.

Um diese Mobilität zu stärken, sollte die Politik an drei Punkten ansetzen.

Erstens kann ein Flexicurity-Ansatz nach dänischem Vorbild Orientierung bieten. Das Konzept verbindet flexiblere vertragliche Rahmenbedingungen mit lebenslangem Lernen, einer aktiven Arbeitsmarktpolitik und einer sozialen Absicherung, die Übergangs- und Weiterbildungsphasen finanziell abfedert.⁹ Deutschland muss das Modell nicht eins zu eins kopieren. Einzelne Elemente, etwa eine engere Verzahnung

⁷ Ebd.

⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024). Methodenbericht: Branchenwechsel von Beschäftigten. Nürnberg, November 2024, [online verfügbar](#).

⁹ Europäische Kommission (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security. Mitteilung KOM (2007) 359, Brüssel, [online verfügbar](#).

von Arbeitslosenversicherung und Weiterbildungsförderung, ließen sich aber auch hierzulande stärker nutzen.

Zweitens kann eine Lockerung des Kündigungsschutzes in Verbindung mit höheren Abfindungszahlungen bei Beschäftigten mit Spitzeneinkommen zu mehr Dynamik führen. Damit sinken die Kosten einer Fehlbesetzung, was Unternehmen die Entscheidung für eine Neueinstellung erleichtert, gerade bei Positionen mit hoher Verantwortung und schwer prognostizierbarem Erfolg. Zum anderen ersetzt ein kalkulierbarer Abfindungsanspruch das langwierige Kündigungsschutzverfahren, sodass Trennungen schneller abgeschlossen werden und Beschäftigte früher wieder am Arbeitsmarkt verfügbar sind. Die Bundesregierung hat in diesem Sommer eine Lockerung des Kündigungsschutzes für Beschäftigte mit einem Jahreseinkommen ab rund 177.000 Euro beschlossen. Ab 2027 soll für diese Gruppe eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gegen Abfindung möglich werden, ähnlich der bestehenden Regelung für Risikoträger im Finanzsektor. Diskutiert wird zudem, ob die Abfindungszahlungen steuerlich besser behandelt werden, je schneller eine neue Stelle angetreten wird. Befürworter erhoffen sich dadurch von den Unternehmen eine größere Bereitschaft zu Neueinstellungen. Gewerkschaften befürchten, dass die zusätzliche Unsicherheit den Fachkräftemangel in den betroffenen Positionen eher verschärft als lindert.

Drittens braucht es gezieltere Antworten für junge Unternehmen in Hightech-Branchen, die im Wettbewerb um Fachkräfte besonders auf Flexibilität angewiesen sind. Die geplante Reform deckt diesen Bedarf nicht ab. Die vorgesehene Einkommensschwelle von rund 177.000 Euro liegt regelmäßig deutlich über dem Festgehalt, das junge Unternehmen ihren Schlüsselkräften zahlen können. Hinzu kommt, dass der allgemeine Kündigungsschutz erst für Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten greift. Junge Unternehmen wechseln also ausgerechnet dann in ein strengeres Regime, wenn sie zu skalieren beginnen und sich ihre Personalbedarfe noch häufig ändern.

Ein mehrmonatiges Kündigungsschutzverfahren trifft sie bei begrenzter Finanzierungsreichweite zudem härter als etablierte Wettbewerber. Mehrfach wurde deshalb vorgeschlagen, den Kündigungsschutz für gutverdienende Beschäftigte gezielt in jungen Unternehmen zu lockern und dafür klar definierte Abfindungsregeln einzuführen, statt langwierige Kündigungsschutzklagen in Kauf nehmen zu müssen. Ein an das Unternehmensalter geknüpfter Ansatz würde vor allem dort mehr Flexibilität schaffen, wo Innovation entsteht, ohne den Kündigungsschutz für die große Mehrheit der Beschäftigten anzutasten.

Angesichts des demografischen Wandels und der schnellen strukturellen Veränderungen wird mehr Mobilität am Arbeitsmarkt zu einer ökonomischen Notwendigkeit. Institutionelle Rahmenbedingungen, die Berufs- und Branchenwechsel erleichtern, entscheiden damit zunehmend mit über die Wettbewerbsfähigkeit und Fachkräftesicherung am Standort Deutschland.

Box: Daten und Methoden

Die verwendeten Daten zur Mobilität der Bundesagentur für Arbeit beziehen sich auf direkte Job-to-job-Wechsel von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Das heißt, es werden all jene Beschäftigte betrachtet, die zwischen zwei Beschäftigungen wechseln, ohne zwischenzeitlich arbeitslos zu sein. Während die Mover-Out-Rate den Anteil der wechselnden Beschäftigten im Verhältnis zum Bestand im abgehenden Beruf misst, bezeichnet die Mover-Out-Quote den Anteil an Wechselnden, der nicht innerhalb desselben Berufs, sondern in einen anderen Beruf wechselt. Als Berufswechsel werden die Beschäftigungswechsel bezeichnet, die in der Klassifikation der Berufe 2010 (KIB10) zwischen zwei Berufshauptgruppen erfolgen. Die Fluktuationsrate misst den Umschlag an Beschäftigten einer Berufshauptgruppe und wird aus der hälftigen Summe von begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen im Verhältnis zum Beschäftigtenbestand eines Berufs berechnet.

Bei den Daten zu gemeldeten Stellen handelt es sich ebenfalls um Daten der Bundesagentur für Arbeit. Diese bilden nur einen Teil, etwa die Hälfte, der vorhandenen offenen Stellen am Arbeitsmarkt ab, denn Unternehmen nutzen auch andere Kanäle zur Rekrutierung. Zudem variiert das Rekrutierungsverhalten, je nachdem wie schwer sich die Suche nach Fachkräften in einem Beruf darstellt. Aus diesem Grund wird die Veränderung der Stellenangebote zwischen 2024 und 2025 betrachtet, welche nur in geringem Maß durch die genannten Verzerrungen zwischen

Berufen beeinflusst sein sollte. Die Veränderung der Stellen bezieht sich hier auf die Veränderung des absoluten Bestands an Stellen in einem Beruf zwischen 2024 und 2025.

Bei der Arbeitslosigkeit wird die Veränderung des Bestands an Arbeitslosen insgesamt (auch Langzeitarbeitslose), zwischen 2024 und 2025 betrachtet. Die Daten stammen von der Bundesagentur für Arbeit und unter Beruf wird hier der Zielberuf der Arbeitslosen bezeichnet, welcher sich wiederum an den Kompetenzen der arbeitslosen Person orientiert.

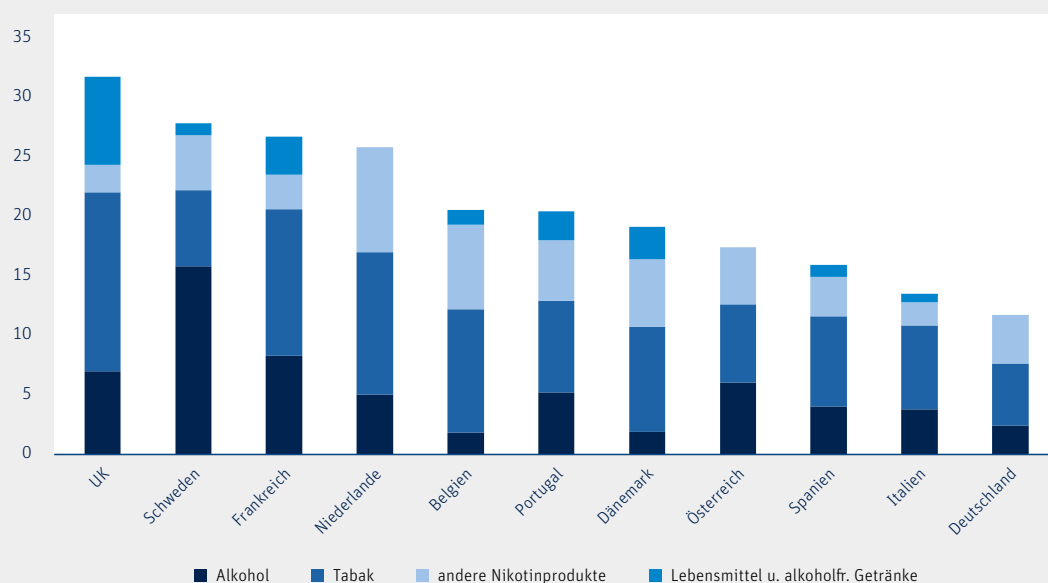
Da die Branchenklassifikation (WZ08) sich an der Art der hergestellten Produkte, am Output, der jeweiligen Branche orientiert, kann eine Kompetenzverwandtschaft zwischen Beschäftigungen in unterschiedlichen Branchen nicht anhand der Branchenklassifikation beobachtet werden. Die Nähe zwischen zwei Branchen, was Beschäftigtenwechsel angeht, hat das IAB¹⁰ auf Basis der Daten von 1975 bis 2014 geschätzt. Es wird berechnet zwischen welchen Branchen Wechsel im Vergleich zu einem Zufallsmodell häufiger vorkommen und daraus ein Maß abgeleitet: die „Skill relatedness“. Sie liegt zwischen -1 (geringe Verwandtschaft) und +1 (hohe Verwandtschaft). Die Ergebnisse des IAB werden verwendet, um für den WZ08-Zweisteller „21 Pharmaindustrie“ zu zählen, wie viele Branchen eine hohe Verwandtschaft haben. Hohe Verwandtschaft bedeutet, dass die Skill relatedness bei mindestens 0,5 liegt.

¹⁰ Neffke, F., Otto, A. & Weyh, A. (2017). Skill-relatedness matrices for Germany. Data method and access. FDZ-Methodenreport Nr. 04/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, [online verfügbar](#)

MacroScope Facts

Der Nanny State Index 2025 vergleicht europäische Länder danach, wie stark der Staat den Konsum von Alkohol, Tabak, Nikotinprodukten sowie Lebensmittel und alkoholfreien Getränken durch Steuern, Verbote und andere regulatorische Vorgaben einschränkt. Ein höherer Indexwert steht dabei für stärkere Eingriffe in die Konsumententscheidungen. Alkohol sowie Lebensmittel und alkoholfreie Getränke gehen jeweils mit einem Drittel in den Gesamtindex ein; Rauchen und alternative Nikotinprodukte mit jeweils einem Sechstel.

Deutschland reguliert Genussmittel im europäischen Vergleich relativ wenig



Autoren

Dr. Claus Michelsen
Geschäftsführer Wirtschaftspolitik
Telefon +49 30 20604-120
c.michelsen@vfa.de

Vanessa Bammert
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Telefon +49 30 206 04-124
v.bammert@vfa.de

Herausgeber

Verband Forschender Arzneimittelhersteller e. V.
Charlottenstraße 59
10117 Berlin
Telefon +49 30 20604-0
info@vfa.de
www.vfa.de

Redaktion

Pressestelle des vfa
Pressekontakt: Henrik Jeimke-Karge
Telefon +49 30 20604-205
h.jeimke-karge@vfa.de
ISSN: 2751-2924

Alle Rechte vorbehalten © 2026
Verband forschender Arzneimittelhersteller (vfa)

Abdruck oder vergleichbare Verwendung von
Arbeiten des vfa ist auch in Auszügen nur mit
vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet