

Wie viele Jobwechsel verträgt ein Lebenslauf?

ITler können wegen des großen Jobangebots leicht wechseln. Ob viele Wechsel der Karriere schaden, ist unter Personalern strittig.

Ein Bericht von *Peter Ilg*

24. November 2021, 12:00 Uhr



(Bild: Pixabay | <https://pixabay.com/de/photos/bewerbung-suche-jobsuche-b%3fbcro-1756260/>)

Für manche Personalier sind viele Jobstationen nach wie vor ein Indiz für Unzuverlässigkeit.

Noch vor einigen Jahren sind Bewerber mit vielen verschiedenen Jobstationen eher abgelehnt worden. Jobhopper waren unerwünscht, weil als unzuverlässig gebrandmarkt. Heute sind zehn Stellen in zehn Jahren aus Sicht mancher Personalier kein Problem. *"Viele verschiedene Arbeitsstellen sind heute kein Ausschlusskriterium im Auswahlverfahren mehr, so wie das noch vor einigen Jahren der Fall war"*, sagt Annamaria Dahlmann, Leiterin Recruiting IT Akademiker bei der Deutschen Bahn.

Viel wichtiger als die Anzahl der Stellen ist, welche Projekte ein Bewerber bearbeitet und was er dabei erreicht hat. Um herauszufinden, wie es zu den häufigen Wechseln kam, wird offen nachgefragt. *"Wenn die Gründe vernünftig erklärt werden können, ist die Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels nicht entscheidend für eine Einstellung"*, sagt Dahlmann.

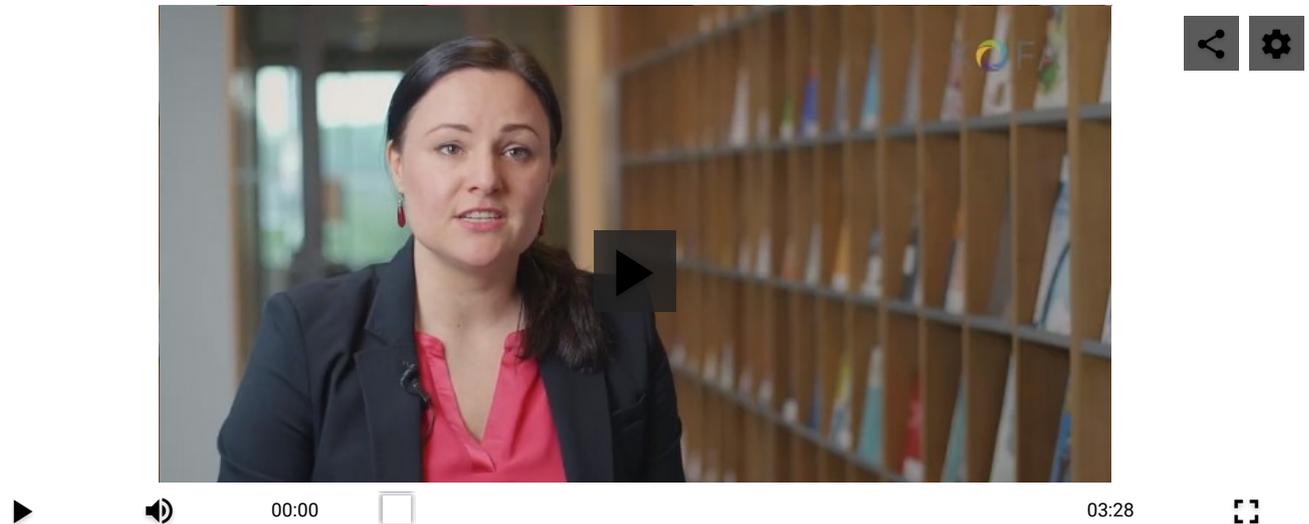
Selbst wenn davon auszugehen ist, dass die Kandidatin oder der Kandidat nach einem Jahr wieder wechselt, wird sie oder er eingestellt, wenn es fachlich und persönlich passt. So ändern sich die Zeiten, weil sich der Arbeitsmarkt total gewandelt hat.

Ausgang dieser Wandlung war die Bankenkrise 2009 und 2010. Danach war der Arbeitsmarkt für IT-Kräfte enorm im Umbruch und viele IT-Experten waren bereit zu wechseln. *"Danach war es bis Corona eher ruhig im Vergleich zu den stürmischen Zeiten jetzt"*, sagt Manfred Wenzel, geschäftsführender Gesellschafter der IT-Personalberatung.

Das Unternehmen besetzt pro Jahr zwischen 150 und 200 IT-Jobs auf allen Ebenen für seine Auftraggeber. Im genannten Zeitraum

bis zur Pandemie haben die Firmen alles dafür getan, dass die Mitarbeiter sich wohlfühlten und blieben: attraktive Gehälter, flexible Arbeitszeiten und viele neue Rahmenbedingungen für eine gute Work-Life-Balance. *"Das Personal war nur schwer zu einem Wechsel zu bewegen"*, sagt Wenzel. Wenn, dann musste im neuen Job schon alles passen.

Jetzt ist ordentlich Bewegung im Arbeitsmarkt, der sich stellenweise zum Arbeitnehmermarkt gewandelt hat. Aufgrund des Personalmangels bestimmen die Kandidaten die Regeln beim Wechsel und es gibt eine hohe Bereitschaft dafür in schwächeren Branchen: Auto, Banken und Fertigung kriseln, Retail, Logistik und öffentliche Hand boomen.



Video: Studie zur Fachkräftesituation in Deutschland 2019 (KOFA) [<https://video.golem.de/politik-recht/23672/studie-zur-fachkraeftesituation-in-deutschland-2019-kofa.html>] (3:28)

"Die schwachen verlieren aktuell gute Fachkräfte an die starken Branchen", sagt Wenzel. In den boomenden Industrien bleibt die Wechselbereitschaft weiterhin gering, denn das sind Arbeitgeber mit sicheren Arbeitsplätzen. Ein sicherer Job ist allen Beschäftigten wichtig.

Mehr Gehalt ist nicht mehr der Hauptgrund für einen Wechsel

Die Bahn stellt pro Jahr um die 1.000 neue ITler ein. *"Das sind alles neue Stellen, denn Digitalisierung findet in allen Bereichen statt"*, sagt Dahlmann. Die Zeiten, in denen Mitarbeiter wie früher ein Leben lang bleiben, sind vorbei. *"Heute sind Lebensläufe lang und bunt."*

Auch ein höheres Gehalt ist nicht mehr der zentrale Aspekt für einen Arbeitsplatzwechsel, denn die Gehälter für IT-Personal sind ohnehin auf hohem Niveau [https://karierewelt.golem.de/blogs/karriere-ratgeber/gehaltsauswertung-fur-golem-de-was-it-fachleute-verdienen?utm_source=golem&utm_medium=artikel&utm_campaign=artikel] aufgrund der starken Nachfrage nach Fachkräften. *"Interessante und sinnvolle Aufgaben ziehen heutzutage Menschen an"*, sagt Dahlmann. Mit entsprechenden Projekten gewinnen Unternehmen wie die Bahn neues Personal. Stellenwechsel orientieren sich heutzutage an Inhalten von Projekten.

Nächste Seite: Der Personalberater widerspricht: "Gute Standzeiten" seien wichtig [</news/it-arbeitsmarkt-wie-viele-jobwechsel-vertraegt-ein-lebenslauf-2111-161005-2.html>]

1 2 3

Themenseiten:

[Arbeit](#), [Fachkräftemangel](#), [Statistisches Bundesamt](#), [Internet](#)

[Zu den Kommentaren springen](#)

Der Personalberater widerspricht: "Gute Standzeiten" seien wichtig

Wenzel hat eine andere Meinung zu häufigen Stellenwechseln als die Personalerin von der Bahn. *"Deutsche Unternehmen sind konservativ und achten bei Bewerbern auf gute Standzeiten im Lebenslauf."* Sie planen mit Zeiten von rund fünf Jahren. Bei einem Arbeitsleben von 30 Jahren sind das maximal zwischen fünf und acht Positionen.

Bei solchen Kandidaten gehen die Unternehmen davon aus, dass sie sich auch in schwierigen Situationen durchgebissen haben. *"Wer häufig wechselt, dem wird unterstellt, Problemen davonzulaufen"*, sagt Wenzel.

Deshalb sei es schwierig, Bewerber zu vermitteln, die etwa in zehn Jahren fünfmal die Stelle gewechselt haben. US-Unternehmen ist das zum Beispiel egal, denn die haben mit Hire and Fire eine lockere Personalpolitik.

Arbeitnehmer, die in ihrer gesamten Berufslaufbahn ständig wechseln, sind nach der Erfahrung von Wenzel überwiegend männlich und in das Fahrwasser geraten, permanent Neues ausprobieren zu müssen, ohne irgendwo anzukommen. *"Sie bauen etwas auf, kündigen, gehen in eine andere Firma und der Kreislauf beginnt von vorne"*, sagt Wenzel.

Bei namhaften Unternehmen kommen solche Bewerber meistens gar nicht in die engere Auswahl. Diese Menschen sind getrieben vom Reiz des Neuen, dabei ist es genauso anspruchsvoll, Bestehendes zu bewahren.

Das Statistische Bundesamt hat in seiner [Arbeitskräfteerhebung](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_387_13.html) [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_387_13.html] für 2019 herausgefunden, dass 44 Prozent der Befragten seit mindestens zehn Jahren bei ihrem Arbeitgeber sind, 19 Prozent sind seit fünf bis zehn Jahren dort und ein gutes Drittel gab eine Beschäftigungsdauer von weniger als fünf Jahren an.

Je älter, desto firmentreuer

Die Anteile unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern kaum. Insgesamt sind die Beschäftigten ihren Arbeitgebern lange treu, doch die Verweildauer sinkt. Bei den mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit innerhalb von zehn Jahren um drei Prozent. Das klingt nach wenig, ist aber viel, wenn sich der Trend fortsetzt.

Die Auswertung des Amts zeigt deutlich: Je älter die Befragten sind, umso länger sind sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber. So sind in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen 37 Prozent länger als zehn Jahre in der Firma, bei den 55- bis 64-Jährigen sind es knapp doppelt so viele. Mit dem Ausscheiden der Älteren aus dem Arbeitsleben sinkt die Treue zum Arbeitgeber drastisch, weil die nachrückenden Generationen häufiger wechseln.



Vorherige Seite: IT-Arbeitsmarkt: Wie viele Jobwechsel verträgt ein Lebenslauf?
[[/news/it-arbeitsmarkt-wie-viele-jobwechsel-vertraegt-ein-lebenslauf-2111-161005.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_387_13.html)]

Nächste Seite: Andererseits: Zu lange im selben Job? Auch nicht gut. [[/news/it-arbeitsmarkt-wie-viele-jobwechsel-vertraegt-ein-lebenslauf-2111-161005-3.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_387_13.html)]



Themenseiten:

[Arbeit](#), [Fachkräftemangel](#), [Statistisches Bundesamt](#), [Internet](#)

[Zu den Kommentaren springen](#)

Andererseits: Zu lange im selben Job? Auch nicht gut.

Wer in jedem Jahr wechselt oder alle zwei Jahre schadet sich selbst, meint Viktor Theier, Teamleiter Recruiting bei Vector Informatik. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Entwicklung von Software für eingebettete Systeme im Auto und hat rund 3.300 Mitarbeitende.

"Jobhopping bringt mit jedem Wechsel vielleicht etwas mehr Gehalt, aber auch höheren Druck, weil sich diese Leute ständig von neuem beweisen müssen", sagt Theier. Das kann ganz schön anstrengend sein. Solche Menschen sind süchtig nach neuen Technologien und wollen möglichst viele davon kennen lernen.

Kontraproduktiv für die Karriere sind aber nicht nur zu viele Wechsel nach zu kurzer Dauer, sondern auch zu wenige Stellenwechsel und zu lange Betriebszugehörigkeit. *"Wenn jemand lange in einer Firma ist und sich dort immer mit derselben Technologie beschäftigt, verliert sie oder er mit der Zeit den Anschluss an aktuelle Technologien, wenn die fachliche Weiterbildung vernachlässigt wird"*, sagt Theier.

Solange der Wunscharbeitgeber nicht gefunden ist, kommt es auf den richtigen Zeitpunkt des Wechsels an. Anfangs nach zwei bis drei Jahren und dann mit ansteigender Verweildauer zu wechseln sei ein gutes Maß, meint der Personalierer.

Die Hürden zu kündigen sind niedriger geworden, denn die Kandidaten müssen wenig tun, um eine neue Stelle zu finden. *"Ihnen werden ganz ungeniert auf Social Media Stellen angeboten"*, sagt Theier.

In den vergangenen zwei, drei Jahren haben die Abwerbeversuche insbesondere von Softwareentwicklern deutlich zugenommen, deshalb hat sich die Fluktuation bei Vector Informatik erhöht. Diese ist mit zwei Prozent zwar niedrig, fürs Unternehmen aber dennoch ein Problem, *"weil es immens schwierig ist, die vakanten Positionen wieder zu besetzen"*, so Theier. Von den Abwerbeversuchen erfährt das Unternehmen erst im Abschlussgespräch, wenn nach den Gründen für den Wechsel gefragt wird, um eventuell begangene Fehler künftig zu vermeiden. ■



[Vorherige Seite: Der Personalberater widerspricht: "Gute Standzeiten" seien wichtig \[/news/it-arbeitsmarkt-wie-viele-jobwechsel-vertraegt-ein-lebenslauf-2111-161005-2.html \]](#)



1

2

3

Themenseiten:

[Arbeit](#), [Fachkräftemangel](#), [Statistisches Bundesamt](#), [Internet](#)

[Zu den Kommentaren springen](#)