

Kindt, Anna-Maria; Miller, Viktoria; Sujata, Uwe; Weyh, Antje

Research Report

Mobilität von Auszubildenden im Erwerbsverlauf

IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 1/2024

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Kindt, Anna-Maria; Miller, Viktoria; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2024) : Mobilität von Auszubildenden im Erwerbsverlauf, IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 1/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.RES.2401>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/302909>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2024 IAB Sachsen

Mobilität von Auszubildenden im Erwerbsverlauf

Anna-Maria Kindt, Viktoria Miller, Uwe Sujata, Antje Weyh

ISSN 1861-1354



Mobilität von Auszubildenden im Erwerbsverlauf

Anna-Maria Kindt (IAB Sachsen)
Viktoria Miller (IAB),
Uwe Sujata (IAB Sachsen),
Antje Weyh (IAB Sachsen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Zusammenfassung	4
Keywords	4
Danksagung	4
1 Einleitung	5
2 Hintergrund	7
3 Daten und Methodik	9
4 Räumliche Mobilität	11
4.1 Räumliche Mobilität innerhalb Sachsens.....	13
4.2 Räumliche Mobilität aus Sachsen heraus	15
4.3 Welche Auszubildenden sind räumlich mobil?	18
5 Berufliche Mobilität	25
5.1 Berufliche Wechsel innerhalb und außerhalb von Berufssegmenten	25
5.2 Welche Auszubildenden sind beruflich mobil?	28
6 Fazit	36
Literatur	38
Abbildungsverzeichnis	40
Tabellenverzeichnis	40
In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen	41
Impressum	42

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie analysiert die räumliche und berufliche Mobilität von Auszubildenden in Sachsen. Dazu werden zwei Kohorten betrachtet: diejenigen, die im Jahr 2000 bzw. 2010 erstmalig eine betriebliche Berufsausbildung in Sachsen begonnen haben. Für diese Kohorten wird der Erwerbsverlauf über zehn Jahre nachverfolgt. Die genutzte Datenbasis der Integrierten Erwerbsbiographien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung umfasst dabei auch persönliche und betriebliche Merkmale, sodass sowohl eine räumliche, als auch eine berufliche Mobilität differenziert betrachtet werden kann. Mit Hilfe von Survival Analysis und Regressionen werden Mobilitätsmuster bestimmt und Einflussfaktoren auf das Mobilitätsverhalten identifiziert. Für beide Kohorten werden typische Verlaufsmuster innerhalb der ersten zehn Jahre des Erwerbsverlaufes deutlich. So ist insgesamt die Mobilität in den ersten drei Jahren, der meist üblichen Ausbildungsdauer, eher gering. Danach nimmt diese stark zu und steigt danach mit geringerer Dynamik weiter. Dies unterstreicht, dass viele Personen nach der regulären Dauer der Ausbildung einen neuen Beruf ergreifen und/oder räumlich mobil werden. Für die räumliche Mobilität innerhalb Sachsens und aus Sachsen heraus zeigen die Kohorten gegenteilige Tendenzen. Für die Kohorte 2000 ist die Mobilität aus Sachsen heraus sehr viel größer, während die Personen der Kohorte 2010 häufiger innerhalb Sachsens mobil sind. Bei der Unterscheidung der beruflichen Mobilität nach inhaltlich verwandten Berufen (Wechsel innerhalb von Berufssegmenten) oder berufssegmentübergreifender Mobilität, zeigt die Kohorte 2010 häufigere Wechsel. Damit spiegeln die Ergebnisse die stark unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen für beide Kohorten wider, sei es zu Ausbildungsbeginn oder im Laufe der ersten Jahre nach Ausbildung.

Keywords

Betriebliche Ausbildung, Erwerbsverlauf, Mobilität, Sachsen, Survival Analysis

Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei Lutz Eigenhüller und Christian Faißt für die wertvollen Kommentare sowie bei Annette Röhrig für die redaktionelle Überarbeitung.

1 Einleitung

Eine tragende Säule für die aktuelle und zukünftige Deckung des Fachkräftebedarfes der Wirtschaft stellt die betriebliche Berufsausbildung dar (vgl. z. B. Hennig et al. 2023). Nach der 8 Regionalisierten Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen steigt die Anzahl und auch der Anteil der 15- unter 25-Jährigen in den kommenden Jahren wieder leicht an. Damit nimmt rein rechnerisch auch das Potenzial für eine betriebliche Ausbildung wieder etwas zu. In welchem Ausmaß die betriebliche Ausbildung tatsächlich von steigenden Bevölkerungszahlen in der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen profitiert, hängt von vielen Faktoren ab und nicht zuletzt auch davon, ob der Trend zur Höherqualifizierung in Form eines Studiums (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023) weiter anhält. Im Hinblick auf die zukünftige Fachkräftesituation zeigt sich jedoch weiterhin, dass dem Anteil junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren auch in den kommenden Jahren ein größerer Anteil älterer Personen (55 bis unter 65 Jahre) im erwerbsfähigen Alter gegenübersteht.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen gilt es, Jugendliche nicht nur für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen, sondern den Fokus der Betriebe und der wirtschaftspolitischen Akteur*innen stärker noch als bisher auf das Halten der jungen Menschen nach einer betrieblichen Ausbildung im jeweiligen Unternehmen zu legen. Die Übernahmequoten an dieser sogenannten zweiten Stelle nahmen in Sachsen zwar in den vergangenen Jahren nahezu stetig zu (Wittbrodt/Frei/Prick 2023), allerdings gibt es bislang nur sehr wenige Informationen, wie genau sich der Erwerbsverlauf für Jugendliche, die ihre betriebliche Erstausbildung im Freistaat begonnen haben, gestaltet.

In Ergänzung zu Hennig et al. (2023), die sich mittels Sequenzmusteranalysen Zeiten von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Maßnahmeteilnahmen in diesem Zusammenhang ansehen, beschäftigt sich die vorliegende Studie mit den Mobilitätsentscheidungen in den ersten zehn Jahren nach dem Beginn einer betrieblichen Ausbildung. Wie auch bei Hennig et al. (2023) werden die Ausbildungskohorten 2000 und 2010 betrachtet. Mit Hilfe der sog. Survival Analysis ermittelt die Untersuchung zu welchen Zeitpunkten die Personen räumlich oder beruflich mobil sind, also ihre Ausbildungsregion oder ihren Ausbildungsberuf verlassen. Zusätzlich werden mittels Regressionsanalysen individuelle und betriebliche Faktoren diskutiert, die in Zusammenhang mit räumlicher oder beruflicher Mobilität stehen.

Für die beiden Kohorten zeigen sich im Hinblick auf die beiden Mobilitätsarten gegenteilige Effekte. Für die 2000er Kohorte ergeben sich größere Anteile für die räumliche Mobilität als für die 2010er Kohorte, wohingegen die berufliche Mobilität für die 2010er Kohorte höher war als für die Kohorte 2000. Die Ergebnisse spiegeln damit die stark unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen für beide Kohorten wider, sei es zu Ausbildungsbeginn oder im Laufe der ersten Jahre nach Ausbildung. Während Personen, die im Jahr 2000 ihre Erstausbildung in Sachsen begonnen haben, zum Teil gezwungen waren aus Sachsen abzuwandern, konnten Erstauszubildende der Kohorte 2010 aufgrund der sehr viel besseren Arbeitsmarktlage und des zunehmenden Fachkräftebedarfes vergleichsweise leichter eine Beschäftigung in Sachsen finden und auch berufliche Wechsel vollziehen.

Die vorliegende Studie ist wie folgt gegliedert: Nach einer kurzen Einordnung in die bestehende empirische Literatur für Deutschland bzw. Sachsen zur räumlichen und beruflichen Mobilität (vgl. Kapitel 2), werden in Kapitel 3 die Datenbasis sowie die verwendete Methodik der Survival Analysis erläutert. Kapitel 4 präsentiert die Ergebnisse zur räumlichen Mobilität für die beiden Ausbildungskohorten 2000 und 2010. Dabei wird nach Mobilität innerhalb Sachsens und Mobilität über die Bundeslandgrenze hinweg unterschieden. Kapitel 5 betrachtet die berufliche Mobilität. Für beide Mobilitätsarten stellen wir zudem Zusammenhänge mit individuellen und betrieblichen Faktoren her. Ein Fazit schließt die Studie.

2 Hintergrund

Für die nachfolgende Betrachtung der Erwerbsverläufe von Auszubildenden greifen wir auf zwei Ausbildungsjahrgänge zurück, um unterschiedliche Situationen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt berücksichtigen zu können. Die erste Kohorte begann ihre Ausbildung im Jahr 2000. In diesem Jahr gab es noch eine Vielzahl an Schulabsolvent*innen und damit auch Bewerber*innen für eine Ausbildungsstelle. Die zweite Kohorte fing 2010 mit der Ausbildung an, und damit zu einem Zeitpunkt, zu dem die Zahl der Schulabsolvent*innen und Bewerber*innen aufgrund der demografischen Entwicklung in Sachsen fast ihren jeweiligen Tiefstwert erreicht hatten (vgl. auch Hennig et al. 2023).

Für Ausbildungssuchende der Kohorte 2000 herrschte eine eher schwierige Lage auf dem Ausbildungsmarkt, da die Zahl der Bewerber*innen die der Ausbildungsplätze deutlich überschritt. Im Gegensatz zu dieser Kohorte bot der Ausbildungsmarkt für den zweiten betrachteten Jahrgang 2010 bessere Chancen. Nach 2010 blieb das Verhältnis zwischen gemeldeten Bewerber*innen und gemeldeten Ausbildungsstellen nahezu ausgeglichen. Konnten Betriebe lange Jahre aus einer großen Zahl an Ausbildungsbewerbenden auswählen, haben sie in jüngerer Vergangenheit immer häufiger Probleme ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. So stieg die Quote der unbesetzten Ausbildungsplätze in Sachsen von rund 6 Prozent im Jahr 2004 (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2005) auf 50 Prozent im Jahr 2022 (Wittbrodt et al. 2023).

Ist ein Ausbildungsplatz besetzt, heißt dies jedoch für den ausbildenden Betrieb nicht, dass die Fachkraft zukünftig auch im Betrieb verbleibt. Durch Mobilität können sich Auszubildende während und nach der Ausbildung eine passende andere Arbeitsstelle suchen. Dies geht mit einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs einher und kann mit einer Tätigkeit in einem anderen Beruf als dem Ausbildungsberuf verbunden sein. Zusätzlich können Auszubildende neben der betrieblichen oder beruflichen Mobilität auch räumlich mobil sein. Solche Mobilitätsprozesse auf räumlicher Ebene sind dabei meist mit persönlichen Präferenzen und zusätzlichen Chancen verbunden (Windzio 2013). Durch berufliche Mobilität kann unter anderem eine Einkommenssteigerung erzielt (Le Grand/Tahlin 2002) oder auf eine veränderte Situation am Arbeitsmarkt reagiert werden. Hohe lokale Arbeitslosenquoten hemmen besonders die Aufstiegschancen von jungen oder gering qualifizierten Personen (Windzio 2013; Hillmert 2006), welche regional oder beruflich mobil werden können, um instabile oder befristete Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden (Reichelt/Abraham 2017). Hingegen steigt die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln, in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs (Ganesch et al. 2019).

Ob und wann Auszubildende beruflich oder regional mobil sind, hängt mit verschiedenen persönlichen, betrieblichen und umfeldbezogenen Merkmalen zusammen und nicht alle profitieren in gleichem Maße von solchen Wechseln (Reichelt/Abraham 2017). Zum Beispiel ist der zuvor erworbene Schulabschluss relevant, der entsprechend zusätzliche Karrierewege von vornherein öffnet oder verschließt. So stieg die Anzahl der Jugendlichen, die mit Hochschulreife einen Ausbildungsvertrag abschlossen von 18,8 Prozent in 2007 auf 29,7 Prozent in 2021 kontinuierlich an (Bundesinstitut für Berufsbildung 2023). Für diese Personengruppen bleibt

immer der Weg an eine Hochschule. In Folge geht diese Personengruppe dann auch dem Arbeitsmarkt im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten verloren.

Zudem dürften Mobilitätsmuster auf räumlicher und beruflicher Ebene zwischen den Geschlechtern variieren. Frauen sind im Vergleich zu Männern nicht nur durch ihre höhere Familien- und Sorgearbeit weniger mobil. Sie zeigen generell eine stärkere Bindung zu ihrem Arbeitgeber (Ganesch/Dütsch/Struck 2019). Gleichzeitig sind Frauen häufiger in Branchen wie dem Gesundheitswesen und in sozialen Berufen wie Erziehung und Lehre oder im öffentlichen Dienst tätig (Statistisches Bundesamt 2017, Bächmann et al. 2024), welche sich durch Stabilität und Sicherheit auszeichnen. Dies kann zu einer geringeren beruflichen und räumlichen Mobilität führen (Ganesch/Dütsch/Struck 2019). Außerdem besteht durch anspruchsvolle Eintrittsbarrieren in Gesundheitsberufen und das höhere Anforderungsniveau eine stärkere Bindung an diese Berufe (Gillmann/Maas/Weyh 2023). Demgegenüber sind Personen in anderen Dienstleistungsberufen wie beispielsweise dem Handel oder unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen stärker regional mobil (Ganesch/Dütsch/Struck 2019). Auch ist die berufliche Mobilität in Bau- und Ausbauberufen bereits während der Ausbildung vergleichsweise hoch (Haverkamp/Gelzer 2016).

Da nicht jeder Betrieb auch ausbildet oder ausbilden kann, ist die Mobilität zwischen Betrieben für die Fachkräftesicherung von enormer Bedeutung. So verfügen über 90 Prozent der Großbetriebe über eine Ausbildungsberechtigung, während nur knapp die Hälfte der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten über diese Erlaubnis verfügt (Dummert 2018). Doch nicht nur die Ausbildungsberechtigung, auch die Übernahmequoten variieren zwischen Betrieben je nach Größe. Generell ist eine kontinuierliche Steigung dieser Quote seit 2006 zu beobachten. Übernahmen Kleinbetriebe 2006 nur 56 Prozent ihrer Auszubildenden, waren es zehn Jahre später, im Jahr 2016, bereits 65 Prozent. Großbetriebe übernahmen 2016 mit 76 Prozent den größten Anteil an Auszubildenden (Dummert 2018).

Wie bereits erwähnt, sind auch die (wirtschaftliche) Lage und Entwicklung einer Region entscheidend für die Mobilität von Auszubildenden. Städte wie z. B. Dresden und Leipzig verzeichnen seit 2009 zum Teil deutliche Bevölkerungszuwächse (Albrech/Fink/Tiemann 2015) und bieten jungen Menschen attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen. Solche Städte könnten daher oft Ziel vom beruflich und räumlich Mobilen sein. In ländlichen Regionen wiederum könnte z. B. auch eine schlechtere Verkehrsinfrastruktur zu weniger Mobilität führen. Neben der allgemeinen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage kann daher somit auch die Siedlungsstruktur an sich mit Mobilität zusammenhängen.

3 Daten und Methodik

Für die Analyse der räumlichen und beruflichen Mobilität von Erstauszubildenden in Sachsen verwenden wir die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Diese Datenbasis umfasst Informationen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Voll- und Teilzeit), zu Ausbildungszeiten im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung sowie zu geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen. Außerdem sind Daten zum Leistungsempfang im Rahmen der Rechtskreise SGB III und SGB II sowie Meldungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) über die Arbeitsuche und die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen enthalten.¹

Die Daten liegen auf Personenebene vor, d. h. individuelle Merkmale wie Alter, Geschlecht, Wohn- oder Arbeitsort sind verfügbar. Zudem können die Beschäftigungsinformationen auf der betrieblichen Ebene aggregiert werden, sodass betriebliche Merkmale wie die Größe und das Qualifikationsniveau im Betrieb ausgewertet werden können.

Für die vorliegende Analyse werden Personen identifiziert, die in den Jahren 2000 und 2010 erstmalig eine betriebliche Ausbildung in Sachsen begonnen haben² und nicht älter als 23 Jahre waren. Die Erwerbsverläufe und damit auch das Mobilitätsverhalten dieser beiden Kohorten werden für jeweils zehn Jahre in monatlichen Abschnitten betrachtet.

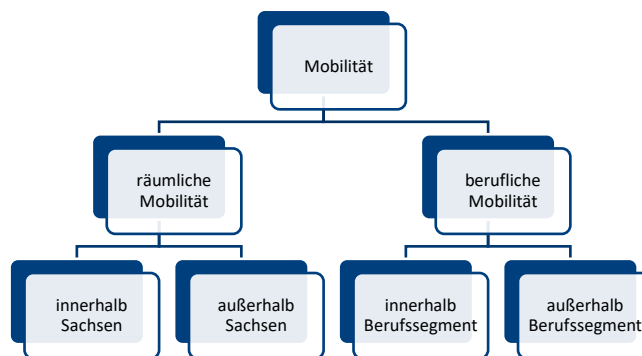
Zur Abbildung des Mobilitätsverhaltes wird die sog. Survival Analysis als eine Form der Längsschnittanalyse gewählt. Damit ist es möglich, den genauen Mobilitätszeitpunkt zu bestimmen. Die grafische Darstellung erfolgt mit sog. Kaplan-Meier-Kurven, aus denen sich die kumulierte Wahrscheinlichkeit ablesen lässt, eine bestimmte Zeit zu überleben (*survival function*), also ein bestimmtes Ereignis nicht eintritt (Goel/Khanna/Kishore 2010). Um das Mobilitätsverhalten intuitiv besser zu erfassen, steht hier allerdings nicht wie üblich, der Verbleib (also Nichtmobilität) im Vordergrund, sondern das Verlassen. Damit zeigen die Kaplan-Meier-Kurven dann die kumulierte Eintrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses im Zeitverlauf an (*failure function*), im vorliegenden Fall die des ersten Wechsels des Berufs oder der Region. Da die vorliegenden Daten der IEB Zeiten von Nichtbeschäftigung enthalten und damit weder einen Arbeitsort noch einen Beruf, wird der Zeitpunkt des Verlassens als Aufnahme einer neuen Beschäftigung mit einem neuen Arbeitsort oder einem neuen Beruf definiert.

¹ Keine Informationen gibt es beispielsweise zu Selbständigen, Beamt*innen, Wehr- oder Zivildienstleistenden und Personen in Elternzeit sowie Langzeiterkrankten.

² Inwiefern die Personen ihre Ausbildung auch abgeschlossen haben, ist in den IEB nicht genau verzeichnet. Nur in den Fällen, wo direkt nach 24, 36 oder 42 Monaten der Erwerbsstatus von Ausbildung in einen anderen Erwerbsstatus wechselt, kann davon ausgegangen werden, dass die Ausbildung recht wahrscheinlich abgeschlossen wurde. Dagegen ist bei Ausbildungsverkürzungen, Teilzeitausbildungen (die meist länger andauern) oder Mehrfachausbildungen unklar, ob dabei ein Abschluss erworben wurde oder nicht. Bei sehr kurzen Ausbildungsepisoden von unter einem Jahr ist hingegen recht sicher, dass die Ausbildung nicht abgeschlossen wurde. Da nur mit unterschiedlich hoher Wahrscheinlichkeit ein Ausbildungsabschluss anzunehmen ist, keine genaue Information in den Daten vorliegt und der Fokus der Analyse auf der Mobilität in den ersten zehn Jahren des Erwerbsverlaufs liegt, spielt ein direkter Ausbildungsabschluss nur insofern eine Rolle, als dass möglicherweise direkt nach Ausbildungsabschluss die Personen häufiger mobil sind.

Konkret bedeutet dies: Wechselt eine Person während oder nach der Ausbildung den Arbeitsort oder den Beruf, wird dies als räumliche bzw. berufliche Mobilität³ bezeichnet. Innerhalb der räumlichen und der beruflichen Mobilität differenziert die Analyse nochmals: Für die Analyse der räumlichen Mobilität wird unterschieden, ob und wann die Auszubildenden der beiden Kohorten im Laufe der ersten zehn Jahre ihres Erwerbslebens den Arbeitsort innerhalb Sachsens wechseln oder ob sie Sachsen für eine Arbeit verlassen haben. Bei der beruflichen Mobilität stehen einerseits die Berufsgruppen (Dreisteller der Klassifikation der Berufe 2010) im Fokus. Andererseits erlaubt eine Betrachtung nach der übergeordneten Ebene der Berufssegmente eine zusätzliche Differenzierung nach fachnäheren und fachfremden Wechseln (vgl. Abbildung 1). Mit Hilfe statistischer Analyseverfahren wird das Mobilitätsverhalten der beiden Kohorten nach individuellen und betrieblichen Merkmalen noch weiter differenziert, sodass Aussagen zu räumlicher und beruflicher Mobilität z. B. nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss oder dem Standort des Ausbildungsbetriebes möglich sind.

Abbildung 1: Schematische Darstellung der Analysedimensionen



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Analyseverfahren der Survival Analysis ermöglicht es zudem den Zusammenhang zwischen Mobilität und solchen individuellen und betrieblichen Faktoren in einer Regression zu untersuchen (vgl. z. B. George/Seals/Aban 2014). Damit kann ein deskriptiv ermittelter Zusammenhang zwischen einem Merkmal und dem Mobilitätsverhalten (beispielsweise Männer sind mobiler als Frauen) unter Kontrolle weiterer Merkmale statistisch abgesichert werden. Dabei steht wie schon in den grafischen Darstellungen das Verlassen und nicht das Überleben im Fokus.

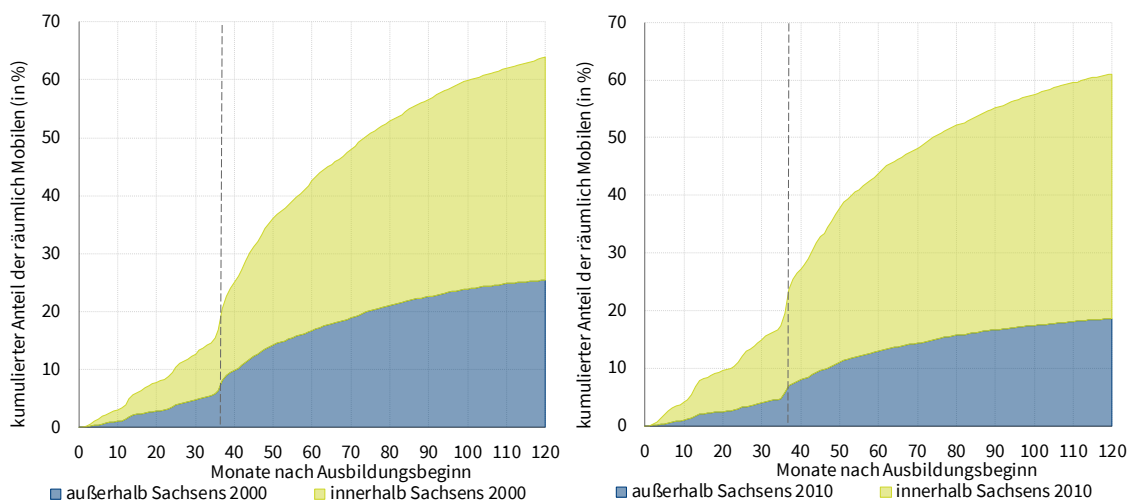
³ Vor allem für die Kohorte 2010 fehlen während der Ausbildungszeit teilweise Angaben zum ausgeübten Beruf, was vor allem mit der Umstellung der Klassifikation der Berufe von der Systematik 1988 auf die Systematik 2010 zusammenhängt. Hier wurden die fehlenden Angaben imputiert, wenn für die jeweilige Person der Status Ausbildung galt und die Betriebsnummer identisch war.

4 Räumliche Mobilität

Räumliche Mobilität bietet Auszubildenden und ausgebildeten Fachkräften die Möglichkeit den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verlassen, um an einem anderen Ort eine geeignete Tätigkeit auszuüben. Gerade in Zeiten einer schwierigen Arbeitsmarktlage, kann räumliche Mobilität Phasen der Arbeitslosigkeit verhindern. Im Folgenden sollen sowohl die räumliche Mobilität innerhalb Sachsens als auch aus Sachsen heraus untersucht werden.

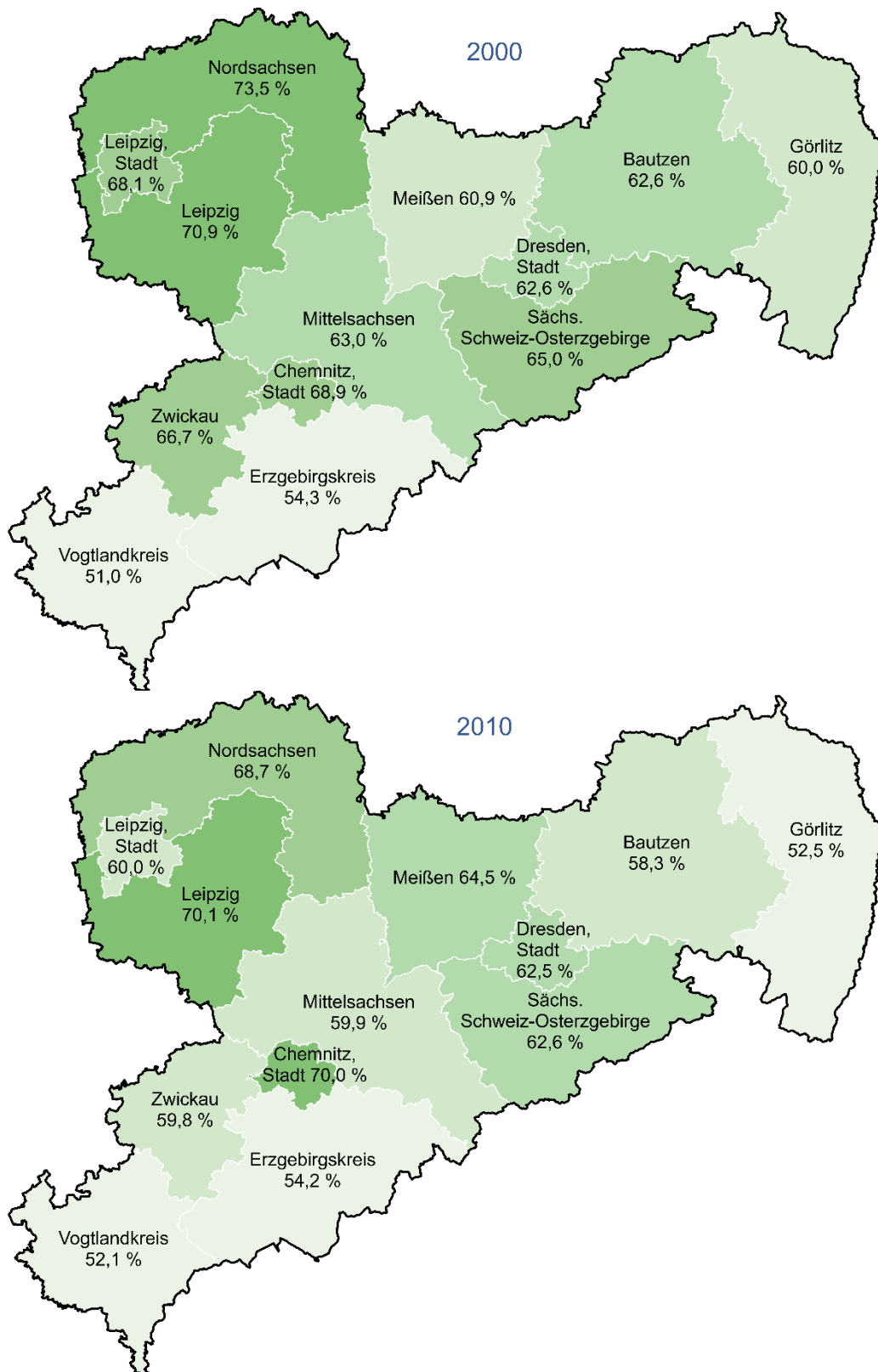
Abbildung 2 zeigt den Anteil der mobilen Auszubildenden über 120 Monate für die beiden Kohorten. Unterschieden wird zwischen der Mobilität innerhalb Sachsens und aus Sachsen heraus. Im Vergleich wird deutlich, dass in der Kohorte 2000 ein etwas größerer Anteil an Auszubildenden räumlich mobil war und, dass diese Mobilität auch häufiger aus Sachsen herausführte. So verließen insgesamt 63,9 Prozent innerhalb von zehn Jahren mindestens einmal den Ausgangskreis. Die Kohorte 2010 zeigt zwar insgesamt eine geringere Mobilität (61,1 %), allerdings waren diese Auszubildenden während der Zeit der Ausbildung mobiler als die Auszubildenden der Kohorte 2000. Dies könnte darin begründet sein, dass das Verhältnis von Ausbildungsplätzen zu Auszubildenden und die Arbeitsmarktlage generell für die Kohorte 2010 günstiger waren und so mehr Möglichkeiten bestanden, den Ausbildungsplatz zu wechseln. In beiden Kohorten ist ein starker Anstieg der Mobilität etwa um den 36. Monat deutlich zu erkennen, was oft der regulären Dauer einer betrieblichen Ausbildung entspricht (Bundesgesetz über die Berufsbildung 2017), wobei die Ausbildungsdauer je nach Betrieb und individueller Leistung des Auszubildenden variieren kann. So sind zweijährige, aber auch dreieinhalbjährige Ausbildungen in der Praxis üblich (Gei/Krewerth 2012).

Abbildung 2: Räumliche Mobilität der Auszubildenden innerhalb und außerhalb Sachsens
Kohorte 2000 und 2010



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Abbildung 3: Ausgangkreise der räumlich mobilen Auszubildenden in Sachsen
 Ausbildungskohorten 2000 und 2010



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien, GeoBasis-DE/BKG 2024; eigene Berechnung. © IAB

Es ist jedoch nicht nur von Interesse, wann jemand räumlich mobil ist, sondern auch von welchen Standorten aus, die Auszubildenden besonders mobil sind. Abbildung 3 zeigt für die beiden Kohorten die räumlich mobilen Auszubildenden anteilig an allen Auszubildenden eines Kreises. Dabei wird zunächst nicht unterschieden, ob die Auszubildenden innerhalb Sachsens mobil sind oder Sachsen verlassen. Vergleichsweise niedrig ist die räumliche Mobilität in der Kohorte 2000 im Vogtlandkreis und im Erzgebirgskreis. Gut die Hälfte der Auszubildenden verlassen diese Kreise. Deutlich häufiger räumlich mobil sind Auszubildende der Kreise Leipzig und Nordsachsen mit Spitzenwerten von 70,9 Prozent und 73,5 Prozent. Nur leicht niedrigere Anteile weisen die kreisfreien Städte Leipzig und Chemnitz auf.

In der Kohorte 2010 hat sich das Bild etwas gewandelt. Am wenigsten mobil waren weiterhin Auszubildende des Vogtlandkreises und des Erzgebirgskreises, allerdings weist auch Görlitz jetzt eine recht geringe Mobilität auf. Eine hohe Mobilität weisen die Stadt Chemnitz mit 70,0 Prozent und der Landkreis Leipzig mit 70,1 Prozent auf. Obgleich die räumliche Mobilität der 2010er Kohorte insgesamt niedriger ausfällt, nahm im Vergleich der beiden Kohorten in drei Regionen der Anteil an räumlich Mobilen zu: in Chemnitz, Meißen und dem Vogtlandkreis.

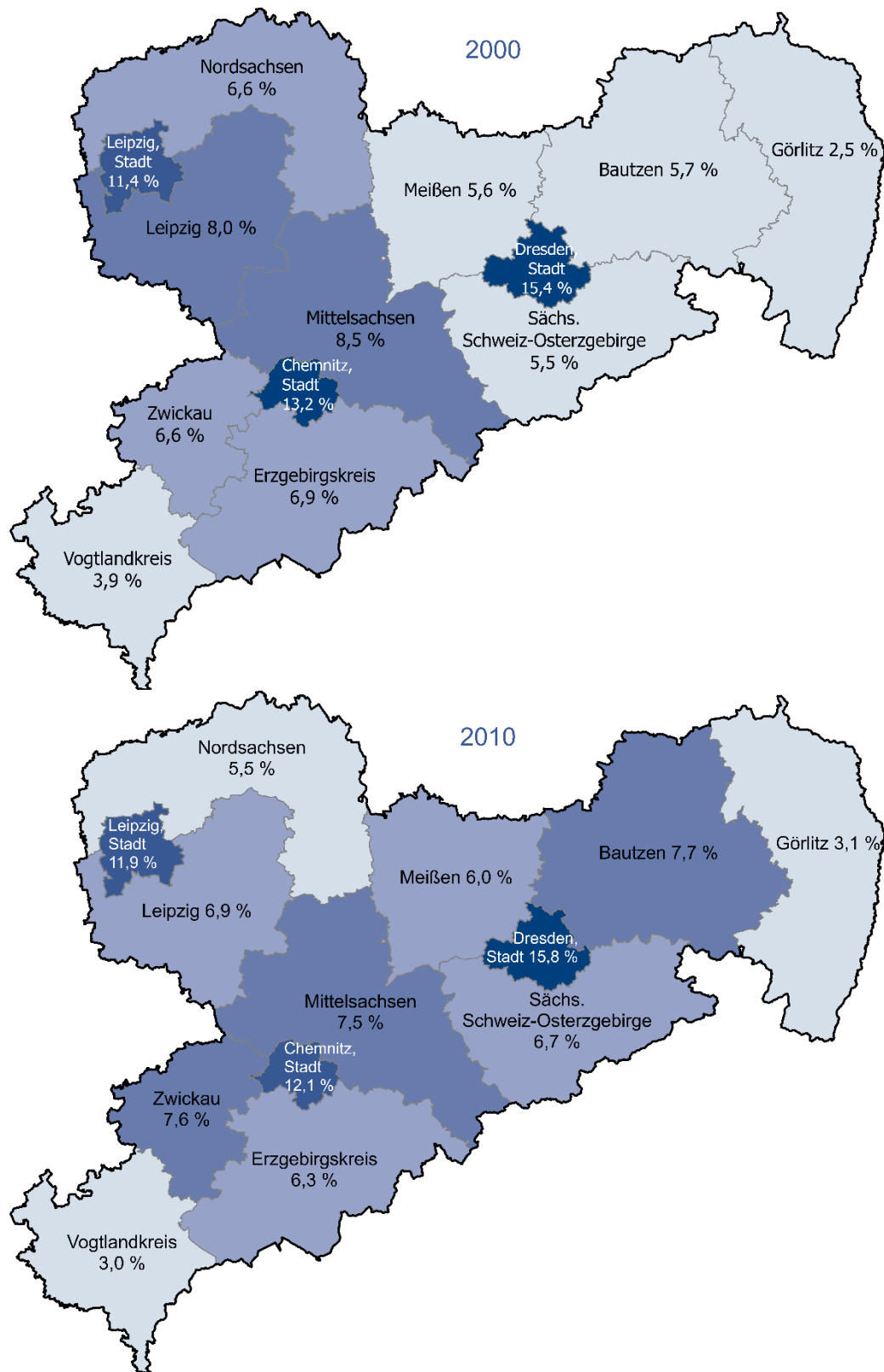
4.1 Räumliche Mobilität innerhalb Sachsens

Die Erstauszubildenden der Kohorten 2000 und 2010, die während oder nach ihrer Ausbildung räumlich mobil sind, haben die Möglichkeit eine Beschäftigung innerhalb oder außerhalb Sachsens aufzunehmen. Innerhalb Sachsens verzeichnen für die 2000er Kohorte die drei kreisfreien Städte Dresden, Chemnitz und Leipzig die größten Zuwächse: 15,4 Prozent der innerhalb Sachsens Mobilen nehmen eine Beschäftigung in Dresden auf, 13,2 Prozent in Chemnitz und 11,4 Prozent in Leipzig. Die niedrigsten Werte verzeichneten der Kreis Görlitz sowie der Vogtlandkreis.

2010 hat sich die Mobilität innerhalb Sachsens insgesamt etwas erhöht. So blieben unter den räumlich Mobilen aus der Kohorte 2000 rund 61 Prozent innerhalb des Bundeslandes, wenn sie den Ausgangskreis verließen. In der Kohorte 2010 waren es rund 69 Prozent. Spitzenreiter bei den Zugewinnen waren anteilig weiterhin die drei kreisfreien Städte Dresden (15,8 %), Chemnitz (12,1 %) und Leipzig (11,9 %). Bei den Landkreisen entschied sich der größte Anteil der mobilen Auszubildenden für Bautzen mit 7,7 Prozent, Zwickau mit 7,6 Prozent und Mittelsachsen mit 7,5 Prozent. Die geringsten Anteile verzeichneten wiederum die Kreise Görlitz und der Vogtlandkreis.

Abbildung 4: Zielkreise der räumlich mobilen Auszubildenden in Sachsen

Ausbildungskohorte 2000 und 2010



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien, GeoBasis-DE/BKG 2024; eigene Berechnung. © IAB

4.2 Räumliche Mobilität aus Sachsen heraus

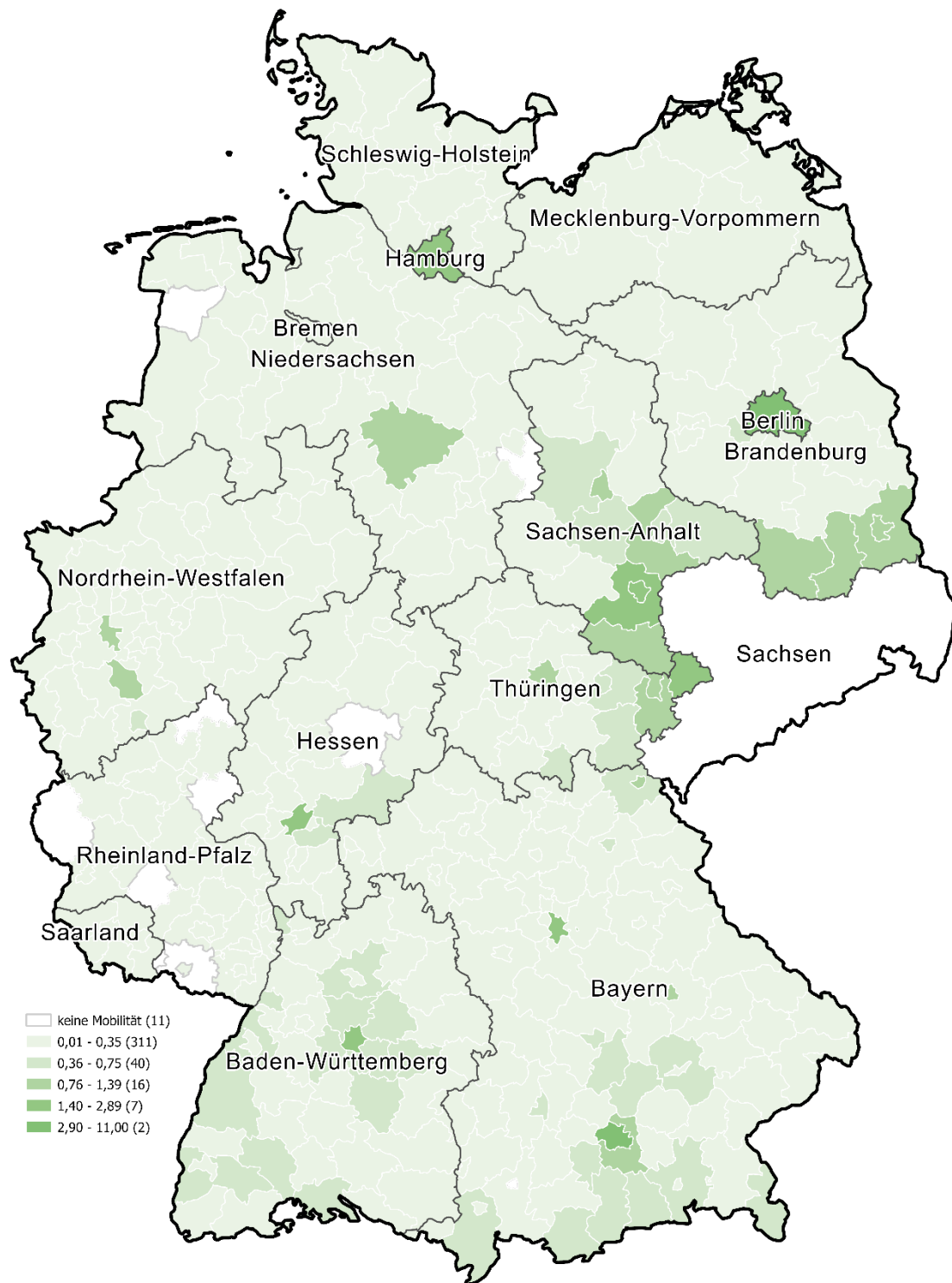
Neben der Mobilität innerhalb Sachsens, nahmen rund 40 Prozent von allen räumlich Mobilen der Ausbildungskohorte 2000 und rund 31 Prozent der Kohorte 2010 einen Arbeitsort außerhalb Sachsens an. In der Kohorte 2000 waren dabei unter den Top-10 Zielkreisen die Städte München, Berlin, Nürnberg, Hamburg, Stuttgart und Frankfurt am Main, die eine vergleichsweise gute Arbeitsmarktlage und vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Daneben zählten die nah an Sachsen liegende Stadt Halle (Saale) sowie die Landkreise Greiz, der Saalekreis und das Altenburger Land zu den Top-10 Zielen. Anhand der Deutschlandkarte in Abbildung 5 wird dies nochmals deutlich. Außerdem zeigt die Abbildung, dass insgesamt die direkt an Sachsen grenzenden Landkreise in Bayern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen häufige Ziele der mobilen Auszubildenden sind. Das ergänzt das Bild der nur in einem begrenzten Radius räumlich mobilen Auszubildenden. Insgesamt waren, wie bereits beschrieben, etwa 40 Prozent der 2000er Kohorte außerhalb Sachsens mobil. Davon wiederum fand über ein Viertel einen neuen Arbeitsplatz in Bayern (27,5 Prozent) und 14,0 Prozent einen in Baden-Württemberg. Die an Sachsen angrenzenden ostdeutschen Bundesländer vereinten insgesamt mehr als ein Viertel aller außerhalb Sachsens mobilen Auszubildenden.

In der Kohorte 2010 sieht das Bild ähnlich aus (vgl. Abbildung 6). Große Städte wie Berlin, München und Hamburg sind auch in dieser Kohorte häufige Zielkreise. Allerdings finden sich unter den Top-10 nun zunehmend ostdeutsche Städte wie Halle (Saale), Erfurt, Gera und Cottbus. Außerdem sind weitere ostdeutsche Landkreise unter den Top-10 Zielen: wie in der Kohorte 2000 der Saalekreis und das Altenburger Land sowie zusätzlich der Landkreis Anhalt-Bitterfeld. Auch wird wieder deutlich, dass vor allem die Kreise, die direkt an Sachsen angrenzen, oft Ziele von Auszubildenden der Kohorte 2010 waren.

Da die Kohorte 2010 nur noch etwa halb so groß ist wie die Kohorte 2000 und sich nur noch, wie bereits erwähnt, 30,5 Prozent der mobilen Auszubildenden für einen Kreis außerhalb Sachsens entscheiden, finden sich 2010 viele Kreise, die in 2000 noch Ziel der außerhalb Sachsens Mobilen waren, in der 2010er Kohorte nicht mehr in der Liste der Ziele der räumlich Mobilen. Die meisten Mobilen der 2010er Kohorte fanden einen neuen Arbeitsplatz in Sachsen-Anhalt (16,8 Prozent) gefolgt von Bayern (14,8 Prozent). Zusammengenommen arbeiten gut 47 Prozent der außerhalb Sachsens mobilen Auszubildenden in den benachbarten ostdeutschen Bundesländern.

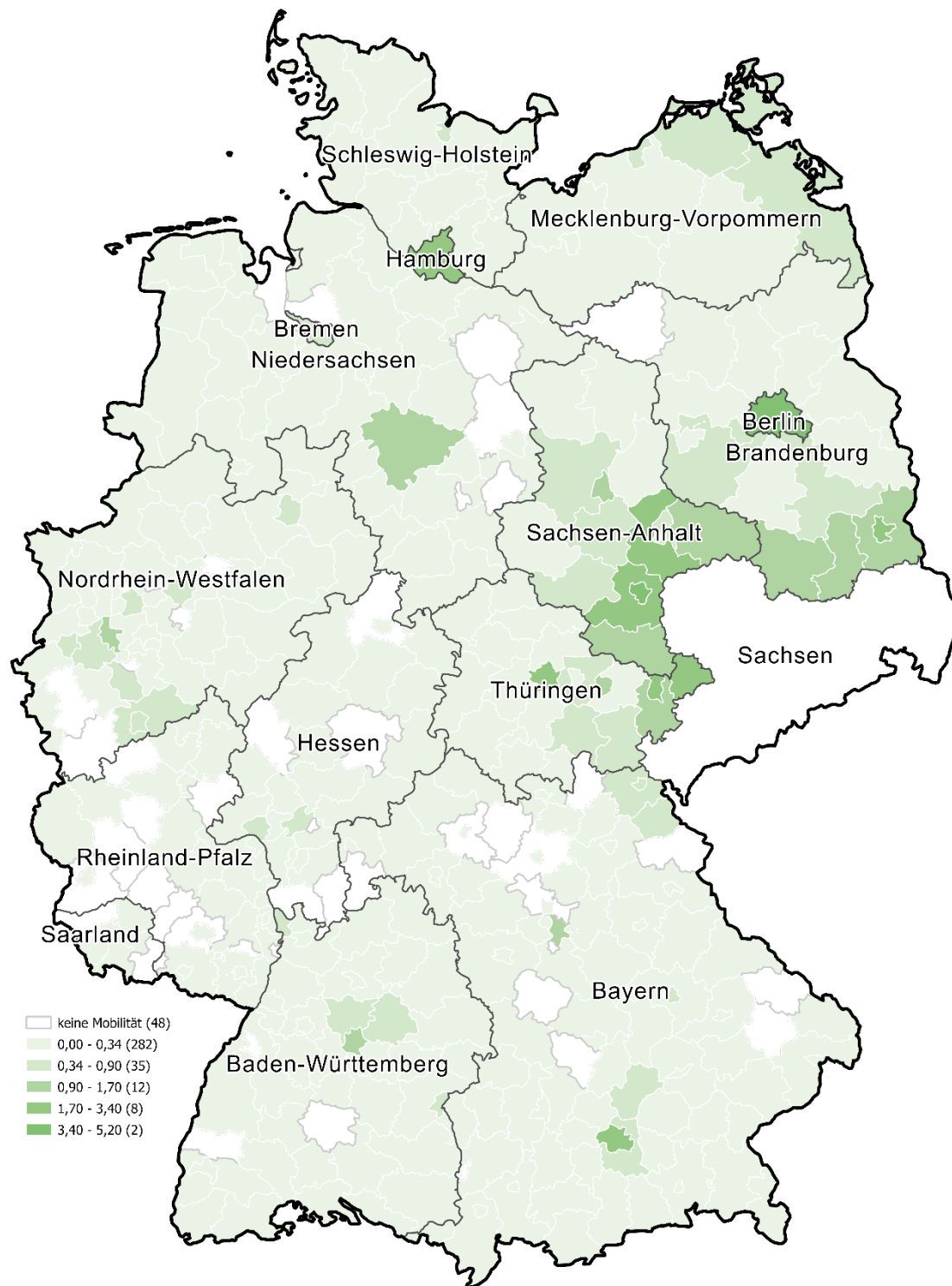
Da für die Untersuchung nur die erste Mobilität gezählt wird, sind hier Mobilitätsentscheidungen im weiteren Erwerbsverlauf, unter anderem auch eine Rückwanderung, nicht abgebildet. Für viele Auszubildende ist eine erste Mobilitätsentscheidung meist nach dem Ende der Ausbildungszeit jedoch wegweisend für die weitere Beschäftigung und langfristige Standortentscheidungen.

Abbildung 5: Zielkreise der sächsischen Auszubildenden
 Ausbildungskohorte 2000, Anteile aller außerhalb Sachsens Mobilien



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien, GeoBasis-DE/BKG 2024; eigene Berechnung. © IAB

Abbildung 6: Zielkreise der sächsischen Auszubildenden
 Ausbildungskohorte 2010, Anteile aller außerhalb Sachsens Mobilien



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien, GeoBasis-DE/BKG 2024; eigene Berechnung. © IAB

4.3 Welche Auszubildenden sind räumlich mobil?

Neben der Betrachtung der Ziele der sächsischen Auszubildenden innerhalb und außerhalb Sachsens, zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Kohorten im Hinblick auf den Zusammenhang der räumlichen Mobilität mit individuellen und betrieblichen Merkmalen. Um dies genauer zu analysieren, wird neben der deskriptiven Darstellung eine Regression durchgeführt, um unter Berücksichtigung aller beobachteten Merkmale den Zusammenhang eines Merkmals mit der Mobilitätswahrscheinlichkeit zu untersuchen. Für jedes Merkmal gibt es eine Referenzgruppe, zu der die Ergebnisse in Bezug gesetzt werden.

Tabelle 1: Regressionsergebnisse räumliche Mobilität

Kohorte 2000 und 2010

Merkmal	Mobilität insgesamt	Mobilität innerhalb Sachsens	Mobilität aus Sachsen heraus
Geschlecht (Referenz: männlich)			
weiblich	0,018	0,029	-0,040
Alter (Referenz: unter 18 Jahre)			
18 bis unter 21 Jahre	0,091***	0,008	0,110***
21 Jahre bis unter 24 Jahre	0,131*	-0,088	0,248**
Schulabschluss (Referenz: ohne Schulabschluss)			
Haupt-/Realschulabschluss	-0,014	-0,193**	0,366**
(Fach-)Abitur	-0,024	-0,336***	0,558***
Betriebsgröße (Referenz: weniger als 10 Beschäftigte)			
10 bis 49 Beschäftigte	0,037*	-0,021	0,110***
50 bis 249 Beschäftigte	0,030	-0,034	0,125***
250- und mehr Beschäftigte	0,151***	0,102***	0,113***
Region (Referenz: Land)			
Stadt	0,073***	-0,031*	0,181***
Berufssegment (Referenz: S11 Land-, Forst und Gartenbauberufe)			
S12 Fertigungsberufe	-0,129***	-0,127***	-0,041
S13 Fertigungstechnische Berufe	-0,041	-0,128***	0,140**
S14 Bau- und Ausbauberufe	0,108***	0,037	0,167***
S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	0,178***	-0,044	0,389***
S22 Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	-0,044	-0,143***	0,154**
S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	-0,163**	-0,170*	0,018
S31 Handelsberufe	0,191***	0,006	0,338***
S32 Berufe in der Unternehmensführung und -organisation	-0,014	-0,092*	0,127*
S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	0,025	-0,189***	0,319***
S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	-0,281***	-0,356***	0,049
S51 Sicherheitsberufe	0,238	0,192	0,100
S52 Verkehrs- und Logistikberufe	0,267***	0,085	0,314***
S53 Reinigungsberufe	0,364***	0,305***	0,209
Kohorte (Referenz: 2000)			
2010	-0,028*	0,161***	-0,350***
Konstante	-6,162***	-5,676***	-7,183***
Anzahl der Beobachtungen	40.594	40.594	40.594

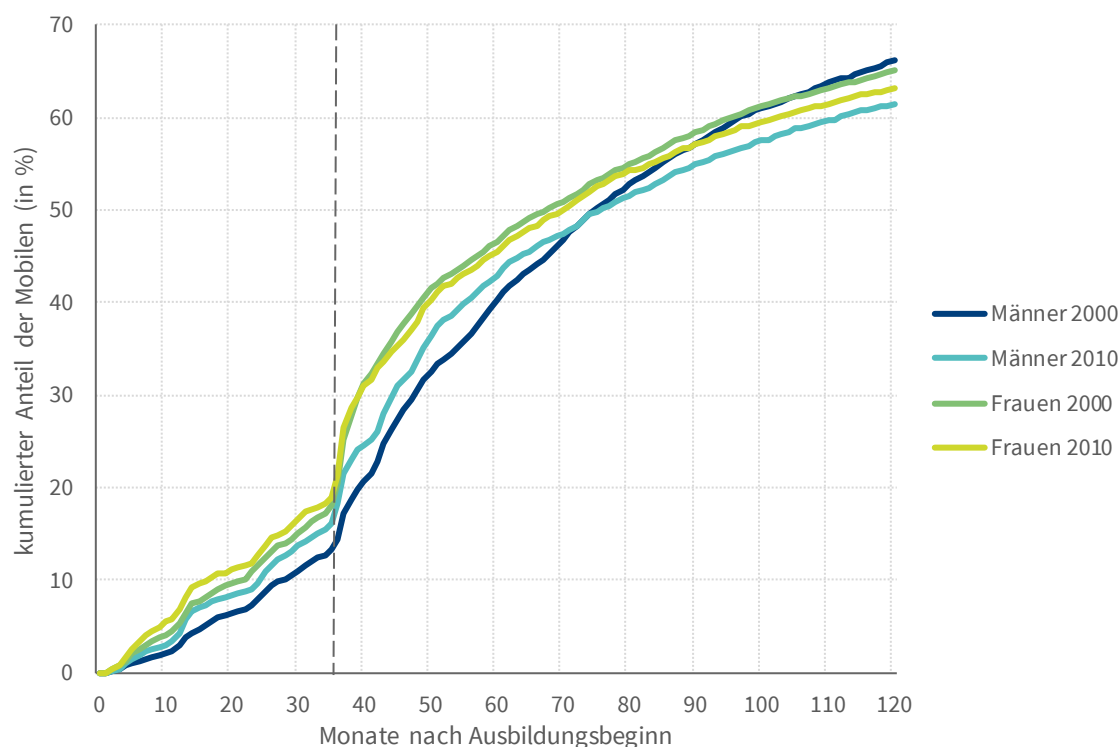
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Geschlecht

Die deskriptive Darstellung des räumlichen Mobilitätsverhaltens nach Geschlecht in Abbildung 7 zeigt, dass Frauen vor allem während der Ausbildungszeit und direkt danach deutlich mobiler sind als Männer. Im späteren Erwerbsverlauf steigt vor allem die Mobilität der Männer der Kohorte 2000. Am Ende des Beobachtungszeitraumes waren sie am häufigsten mindestens einmal räumlich mobil. Frauen und Männer zeigen jedoch unter Berücksichtigung aller Merkmale keine signifikanten Unterschiede im Mobilitätsverhalten was aus Tabelle 1 ersichtlich wird. Allgemein sind Frauen der beiden Ausbildungskohorten nicht mehr oder weniger räumlich mobil als Männer.

Abbildung 7: Räumliche Mobilität nach Geschlecht

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

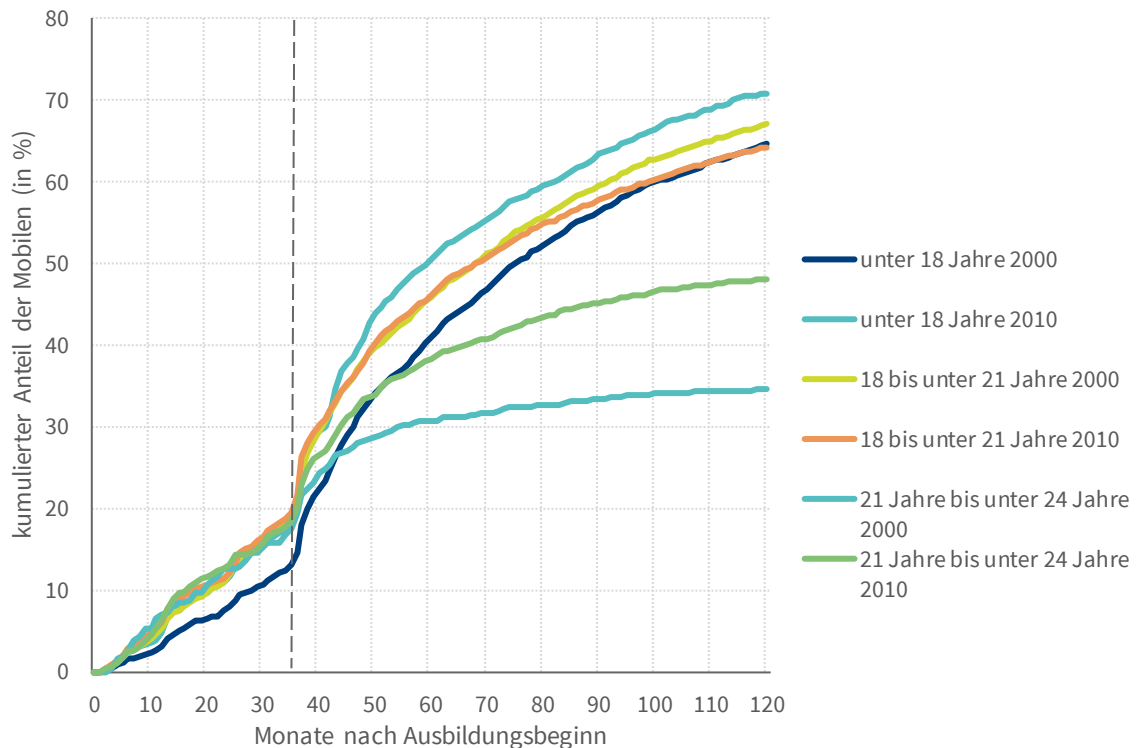
Alter

Für die Unterscheidung nach Alter der Auszubildenden wurden drei Gruppen gebildet: die Personen, die zu Beginn der Ausbildung unter 18 Jahre, Personen, die zu Beginn der Ausbildung 18 bis unter 21 Jahre und Personen, die zu Beginn der Ausbildung 21 bis unter 24 Jahre alt waren. Aus der deskriptiven Darstellung in Abbildung 8 geht hervor, dass die Gruppe der unter 18-Jährigen in der Kohorte 2000 vor allem während der Ausbildungszeit und auch darüber hinaus lange Zeit die niedrigste Mobilität aufweist. Die 21- bis 23-Jährigen beider Kohorten hingegen waren zu Beginn der Ausbildung räumlich eher mobil, gegen Ende des Beobachtungszeitraums weisen sie hingegen die niedrigste räumliche Mobilität auf. Wie aus den Regressionsergebnissen deutlich wird, ist im Vergleich zu den unter 18-Jährigen vor allem die mittlere Altersgruppe

insgesamt mobiler. Bei der regionalen Unterscheidung zeigt sich, dass dies nicht auf die Mobilität innerhalb Sachsens zutrifft, sondern vor allem auf die Mobilität aus Sachsen heraus. Gründe hierfür könnten sein, dass sehr junge Auszubildende auch länger an das Elternhaus gebunden sind und demnach weder während noch nach der Ausbildung in einem größeren Radius mobil sind.

Abbildung 8: Räumliche Mobilität nach Alter

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

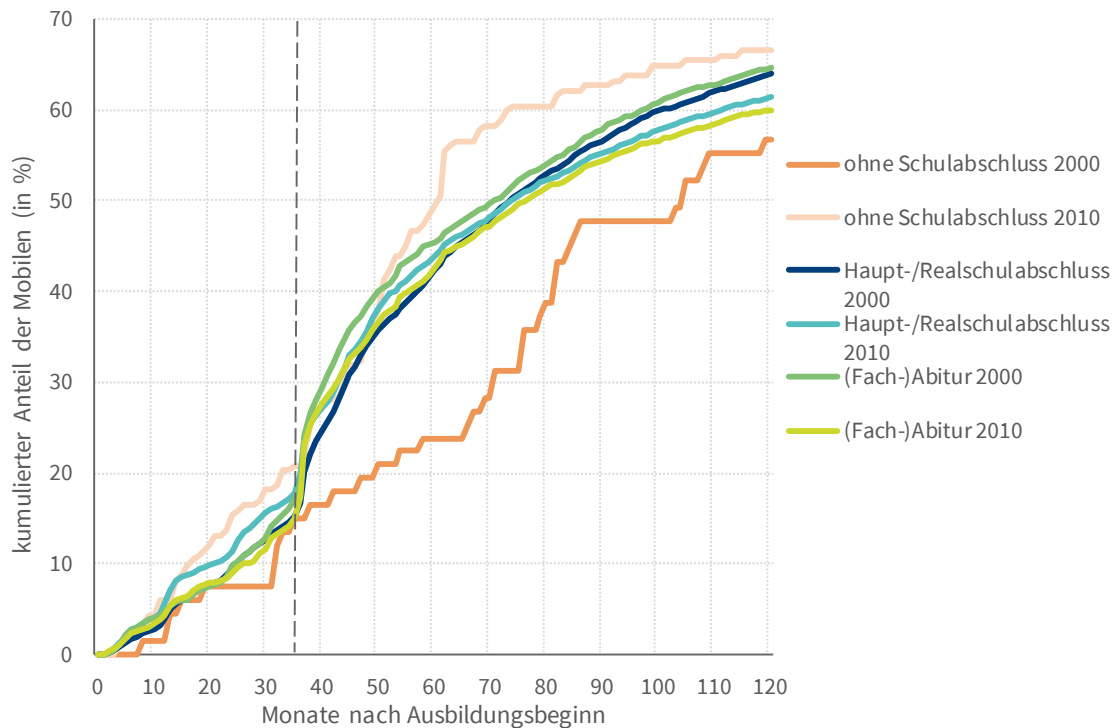
Schulabschluss

Auch der Schulabschluss ist für die Mobilität im Erwerbsleben von Bedeutung. Auch hier werden drei Kategorien unterschieden: Personen ohne Schulabschluss, Personen mit Haupt- oder Realschulabschluss und Personen mit (Fach-)Abitur. Auszubildende ohne Schulabschluss haben unter Umständen Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz zu finden. Dies trifft vor allem auf die Kohorte 2000 zu, als die Bewerber-Stellen-Relation weniger zu Gunsten der Bewerber ausfiel. Ist dann ein Ausbildungsplatz gefunden, bleiben diese Auszubildenden wohlmöglich dem ausbildenden Betrieb und der Region treu, da sich durch den fehlenden Schulabschluss gegebenenfalls auch weniger Chancen bieten (vgl. Abbildung 9). Das gegenteilige Bild zeigt sich für Personen ohne Schulabschluss der Ausbildungskohorte 2010. Diese waren sowohl während der Ausbildungszeit als auch danach besonders mobil, was ggf. mit der verbesserten Arbeitsmarktlage auch für Geringqualifizierte zusammenhängen dürfte. Für Personen mit (Fach-)Abitur zeigt sich für die Kohorten das umgekehrte Bild. Sie waren zwar insgesamt nicht die am stärksten und am wenigsten mobilen, weisen aber die zweitstärkste Mobilität der

Kohorte 2000 und die zweitgeringste der Kohorte 2010 auf. Unter Berücksichtigung sämtlicher anderer Merkmale zeigen die beiden Vergleichsgruppen keine statistisch signifikanten Unterschiede im Vergleich zu Personen ohne Schulabschluss. Das liegt sehr wahrscheinlich daran, dass sich die statistisch signifikant geringere räumliche Mobilität innerhalb Sachsens der beiden Gruppen gegenüber den Personen ohne Abschluss mit der statistisch signifikant höheren Mobilität außerhalb Sachsens aufhebt.

Abbildung 9: Räumliche Mobilität nach Schulabschluss

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

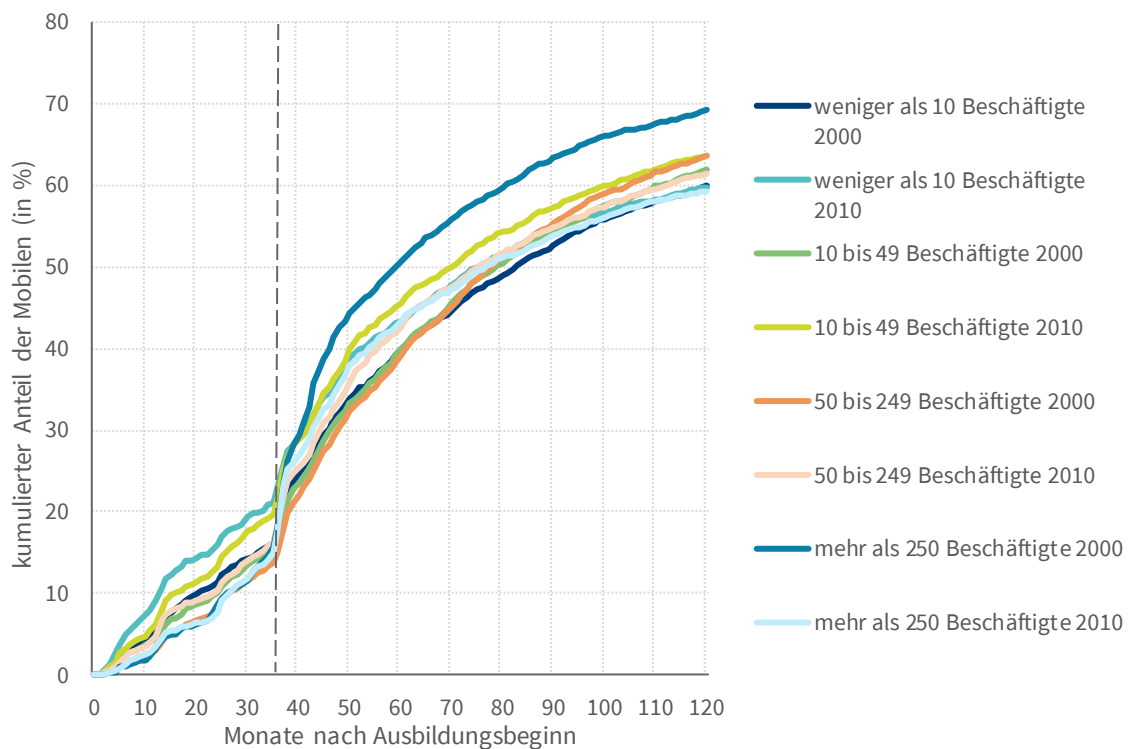
Betriebsgröße

Für die Untersuchung werden die Betriebe in vier Gruppen eingeteilt: Kleinstbetriebe (weniger als zehn Beschäftigte), kleine Betriebe (10 bis 49 Beschäftigte), mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte). Aufschlussreich sind auch hier wieder die Kohortenunterschiede im Verlauf der jeweiligen zehn Jahre (vgl. Abbildung 10). Während in den meist üblichen 36 Monaten der Ausbildungszeit die größte räumliche Mobilität bei den Auszubildenden der Kleinstbetriebe der 2010er Kohorte zu verzeichnen war, verzeichnen nach Ausbildungsende die Personen der Großbetriebe der 2000er Kohorte die höchste räumliche Mobilität. An diesen deskriptiven Ergebnissen zeigt sich der Wandel hin zu einem Halten der Fachkräfte. Unter Berücksichtigung aller Merkmale, sind im Vergleich zu Auszubildenden in den Kleinstbetrieben vor allem Auszubildende in Großbetrieben signifikant häufiger räumlich mobil. Dies trifft sowohl auf die Mobilität innerhalb als auch aus Sachsen heraus zu. Bei der Mobilität aus Sachsen heraus weisen Auszubildende aller anderen Kategorien innerhalb der ersten zehn Jahre ihres Erwerbslebens eine signifikant höhere räumliche Mobilität als in Kleinstbetrieben auf.

Große Betriebe verfügen in aller Regel häufiger über eine Ausbildungsgenehmigung als kleine Betriebe. In der Konsequenz versorgen sie oftmals kleinere Betriebe ebenfalls mit ausgebildeten Fachkräften. Eine Bestenauswahl könnte in diesem Zusammenhang eine insgesamt höhere Mobilität in größeren Betrieben erwarten lassen. Andererseits können größere Betriebe nach der Ausbildung meist bessere Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, was die Mobilität zu ihren Gunsten einschränkt. Gleichsam sind ausbildende Kleinst- und Kleinbetriebe bestrebt, die Investition der Ausbildung zu amortisieren, indem die Auszubildenden als Fachkräfte im Unternehmen verbleiben.

Abbildung 10: Räumliche Mobilität nach Betriebsgröße

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

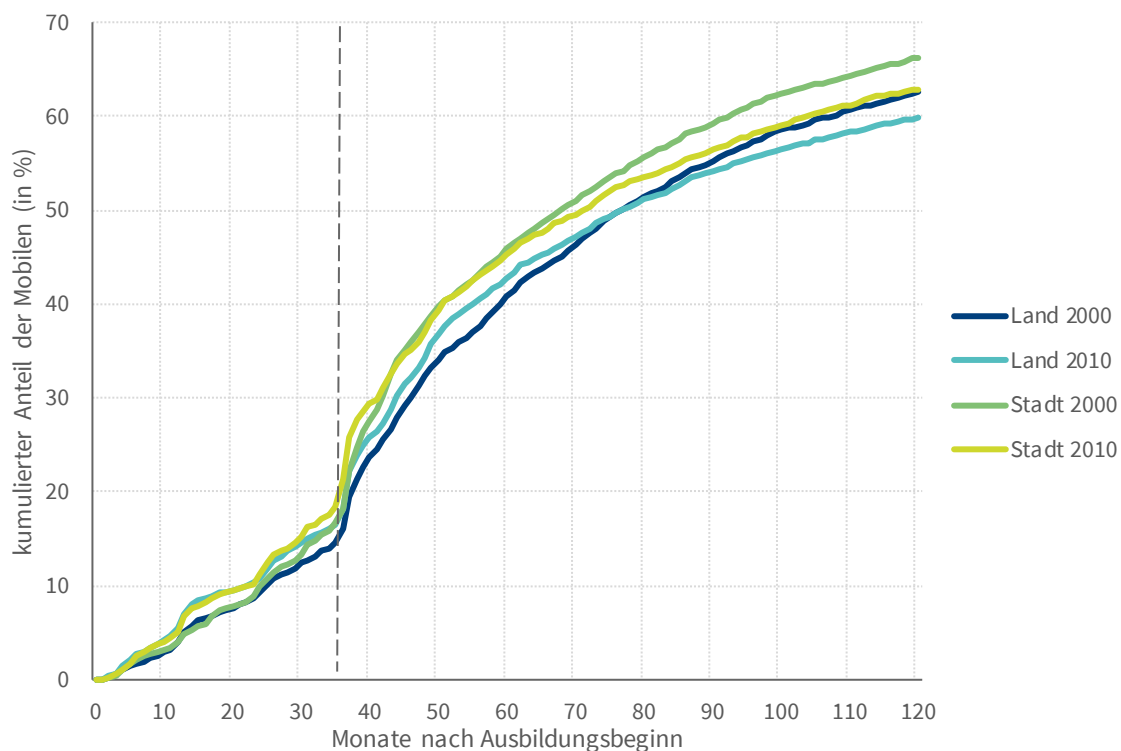
Siedlungsstruktur

Ob die Auszubildenden ihre Ausbildung in einem ländlichen Kreis oder einer Stadt beginnen, kann ebenfalls in Zusammenhang mit der räumlichen Mobilität stehen. Durch die deskriptive Analyse wird deutlich, dass es Unterschiede diesbezüglich und zwischen den beiden Kohorten im Zeitverlauf der zehn Jahre gibt (vgl. Abbildung 11). So sind Personen, die 2000 in einem städtischen Kreis ihre Ausbildung begannen, zunächst etwas seltener mobil, während diese Gruppe am Ende der zehn Jahre am häufigsten räumlich mobil war. Umgekehrt verhält es sich für Auszubildende der 2010er Kohorte: Diese waren während der typischen Ausbildungszeit von 36 Monaten häufiger mobil und wiesen dann zum Ende der zehn Beobachtungsjahre die insgesamt geringste räumliche Mobilität auf.

Die Regressionsergebnisse zeigen, dass im Vergleich zu Auszubildenden auf dem Land, die Auszubildenden in der Stadt insgesamt statistisch signifikant häufiger im Laufe der ersten zehn Jahre nach Ausbildungsbeginn räumlich mobil sind. Dies ist jedoch auf die Mobilität aus Sachsen heraus zurückzuführen. Räumliche Mobilität innerhalb Sachsens ist für diese Gruppe signifikant geringer. Diese Beobachtung dürfte vor allem mit der „Versorgungsfunktion“ mit Arbeitsplätzen der Städte zusammenhängen, was dazu führt, dass Auszubildende in der Stadt seltener in ländliche Umlandkreise wechseln dürften.

Abbildung 11: Räumliche Mobilität nach Siedlungsstruktur

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Berufssegmente

In Abhängigkeit der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen in einer Region und der Höhe von Marktzutrittsbarrieren zu einem bestimmten Beruf, ist zu erwarten, dass es auch deutliche Unterschiede im Hinblick auf räumliche Mobilität bezüglich der Berufssegmente gibt, in denen die Ausbildung begonnen wurde. Im Vergleich zur Referenzgruppe der Land-, Forst- und Gartenbauberufe besitzen Auszubildende der Reinigungsberufe die signifikant höchste räumliche Mobilität. Auch Auszubildende in Verkehrs- und Logistikberufen, in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in Bau- und Ausbauberufen sind signifikant häufiger räumlich mobil als die Referenzgruppe.

Eine signifikant geringere räumliche Mobilität als die Land-, Forst- und Gartenbauberufe weisen Auszubildende in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen oder in Fertigungsberufen auf. Diese ist in allen drei

Berufssegmenten einer signifikant geringen Mobilität innerhalb Sachsens geschuldet. Die insgesamt signifikant höhere räumliche Mobilität ist nur im Fall der Reinigungsberufe auf eine signifikant höhere Mobilität innerhalb Sachsens zurückzuführen. Bei den anderen Berufssegmenten mit einer insgesamt signifikant höheren Mobilität geht dies auf eine signifikant höhere Mobilität aus Sachsen heraus zurück. In den fünf Fällen, wo sich insgesamt keine signifikant höhere oder niedrigere räumliche Mobilität als bei den Land-, Forst- und Gartenbauberufen beobachten lässt, zeigt sich ein recht eindeutiger Trend bei der Mobilität innerhalb Sachsens und aus Sachsen heraus. Bei den Fertigungstechnischen Berufen, den Medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen, den Berufen in der Unternehmensführung und -organisation sowie den Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen ist immer eine signifikant geringere räumliche Mobilität innerhalb Sachsens, aber eine signifikant höhere Mobilität aus Sachsen heraus als in der Referenzgruppe festzustellen. Nur bei den Sicherheitsberufen zeigen sich generell keine signifikanten Ergebnisse.

Kohortenunterschiede

Wie in Kapitel 2 beschrieben, war die Arbeitsmarktlage für die Kohorte 2000 deutlich schlechter als für die Kohorte 2010. Daher ist zu erwarten, dass auch die Ausbildungskohorte, also der Zeitpunkt zu dem eine Ausbildung begonnen wird, bedeutsam für das räumliche Mobilitätsverhalten ist. Die Regressionsergebnisse zeigen, dass die Kohorte 2010 statistisch signifikant weniger räumlich mobil ist. Dies trifft allerdings vor allem auf die Mobilität aus Sachsen heraus zu. Die Mobilität innerhalb Sachsens war hingegen in der Kohorte 2010 wahrscheinlicher als in der Kohorte 2000. Die Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb Sachsens waren für die Kohorte 2000 deutlich schlechter. Die Mobilität aus Sachsen heraus bot somit die Chance einer Beschäftigung und die Vermeidung von Perioden der Arbeitslosigkeit.

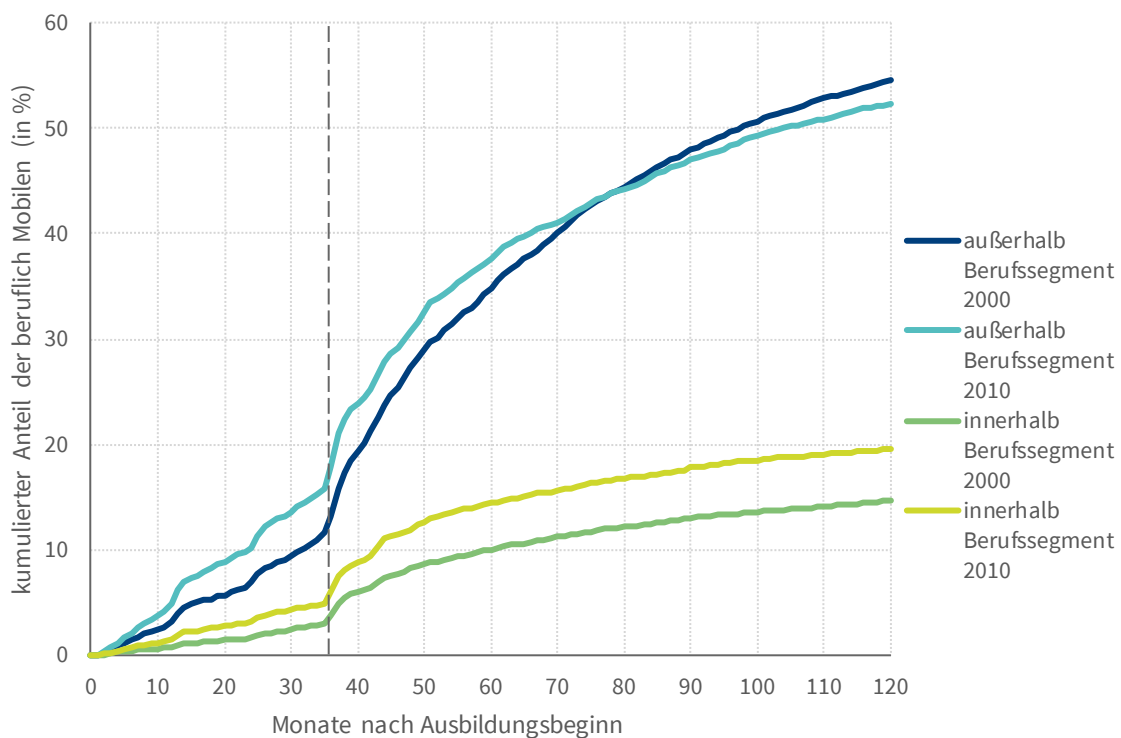
5 Berufliche Mobilität

5.1 Berufliche Wechsel innerhalb und außerhalb von Berufssegmenten

Die berufliche Mobilität von Erstauszubildenden in Sachsen fällt je nach Kohorte drei (2000) bis neun (2010) Prozentpunkte höher aus als die räumliche Mobilität. Die berufliche Mobilität der Kohorte 2010 ist dabei insgesamt größer als die der Kohorte 2000, was sehr wahrscheinlich wiederum mit der deutlich besseren Arbeitsmarktentwicklung im Zeitraum ab 2010 zusammenhängt (siehe auch Ganesch/Dütsch/Struck 2019). Nach jeweils zehn Jahren haben 69,2 Prozent der Kohorte 2000 und 71,8 Prozent der Kohorte 2010 mindestens einmal ihre Berufsgruppe verlassen, in der sie das Ausbildungsverhältnis begonnen haben. Mobilität innerhalb eines Berufssegmentes kommt dabei seltener vor als Wechsel über Berufssegmente hinweg. Rund 79 Prozent aller Berufswechsel der 2000er Kohorte und ca. 73 Prozent der 2010er Kohorte erfolgen segmentübergreifend, jeweils etwa 21 Prozent bzw. 27 Prozent innerhalb eines Berufssegmentes. Dabei sind zeitraumübergreifend mehr Wechsel innerhalb eines Berufssegmentes für die 2010er als für die 2000er Kohorte festzustellen. Bei Betrachtung segmentübergreifender Wechsel ist dies nur bis zum 79. Monat nach Ausbildungsbeginn der Fall. Danach finden mehr segmentübergreifende Wechsel bei der 2000er Kohorte statt (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Berufliche Mobilität

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)

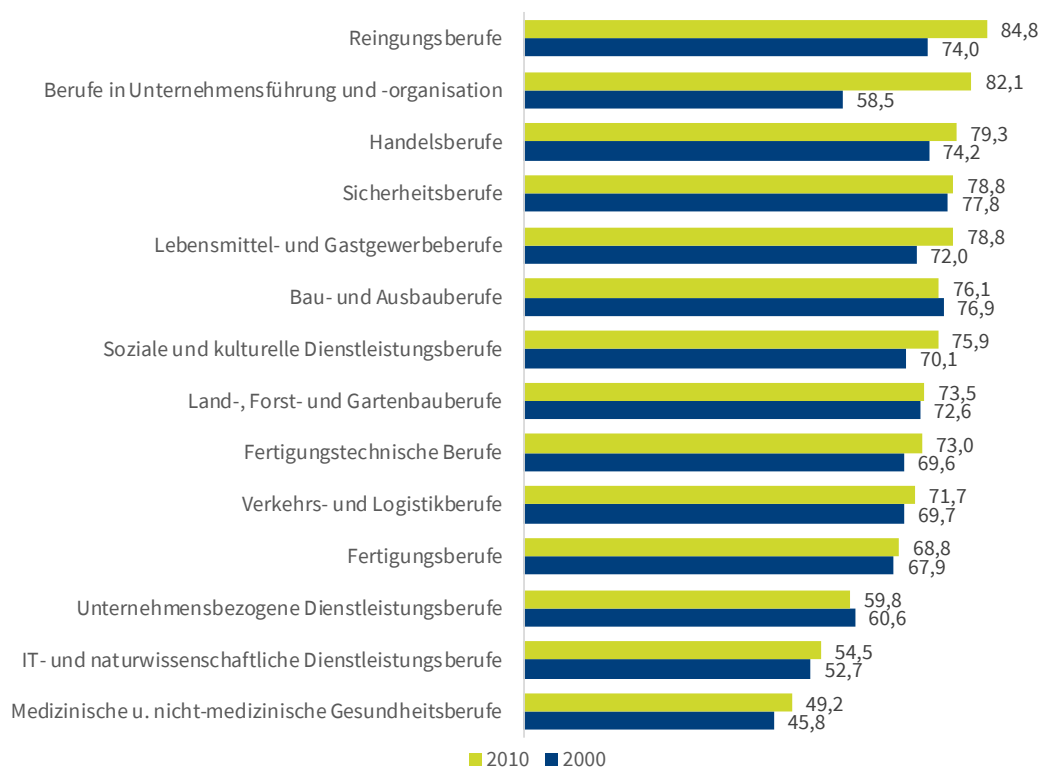


Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Unterschiede zwischen den beiden Ausbildungskohorten zeigen sich nicht nur im Hinblick auf die kumulierten Anteile der Wechsel, sondern auch im Zeitpunkt, wann der erste Berufswechsel nach Ausbildungsbeginn erfolgt (ohne Abbildung). Zehn Prozent aller Auszubildenden der Kohorte 2010 haben bis zum 17. Monat nach Ausbildungsbeginn bereits ihre Berufsgruppe gewechselt. Bei der 2000er Kohorte hatten erst nach 26 Monaten zehn Prozent aller einen Berufswechsel vorgenommen. Besonders starke Anstiege der Berufswechsel im Vergleich zum Vormonat sind in beiden Kohorten jeweils nach 24, 36 und 42 Monaten zu beobachten, also dann, wenn sehr wahrscheinlich eine zwei-, drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung abgeschlossen worden ist.

Abbildung 13: Berufliche Mobilität nach Berufssegmenten

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Je nach Berufssegment des Berufs zu Ausbildungsbeginn unterscheidet sich die berufliche Mobilität in den nachfolgenden zehn Jahren zum Teil erheblich (vgl. Abbildung 13). Während beispielsweise nur 45,8 Prozent derjenigen, die 2000 ihre Ausbildung in einem Medizinischen oder nichtmedizinischen Gesundheitsberuf begonnen haben, im Laufe der nachfolgenden zehn Jahre ihr Berufssegment mindestens einmal wechselten, waren es bei den Auszubildenden in einem Reinigungsberuf der 2010er Kohorte 84,8 Prozent. Die Wahrscheinlichkeit, den Beruf zu wechseln, ist in beiden Kohorten auch bei den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen vergleichsweise gering, während Auszubildende eines Handels- oder Sicherheitsberufes ebenfalls recht häufig wechseln. Besonders große Kohortenunterschiede

beim kumulierten Anteil von Berufswechseln weisen die Berufe in der Unternehmensführung und -organisation auf: Aus der 2000er Kohorte wechselten 58,5 Prozent mindestens einmal ihre Berufsgruppe, aus der 2010er waren es 82,1 Prozent. Jeweils ähnlich viele Wechsel in beiden Kohorten gab es im Bereich der Land-, Forst- und Gartenbauberufe, der Fertigungsberufe sowie in den Bau- und Ausbauberufen. Die meisten wechselten mit einer Wahrscheinlichkeit von 21,6 Prozent innerhalb dieses Berufssegmentes. Weitere Hauptziele dieser Wechsel waren die Verkehrs- und Logistikberufe, aber auch Fertigungsberufe mit 16,8 Prozent bzw. 16,0 Prozent. Tabelle 2 zeigt die Wechselmatrix nach Berufssegmenten für die Kohorte 2000. Berufswechsel erfolgten meist innerhalb des Segmentes (Diagonale der Wechselmatrix). Oft wählten Berufswechselnde aber auch tätigkeitsnahe Berufssegmente. Beispielsweise wechselten Beschäftigte mit einem fertigungstechnischen Beruf auch recht häufig in einen Fertigungsberuf. Während absolut betrachtet, die meisten Wechsel innerhalb der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe stattfanden, war es relativ betrachtet der Wechsel von einem unternehmensbezogenen Dienstleistungsberuf hin zu einem Beruf in der Unternehmensführung und -organisation (42,8 %). Dem ursprüngliche Berufssegment besonders treu blieben neben den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen auch diejenigen mit einem Handelsberuf.

Tabelle 2: Wechselmatrix berufliche Mobilität 2000

Merkmal	S11	S12	S13	S14	S21	S22	S23	S31	S32	S33	S41	S51	S52	S53
S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	23,8	6,7	3,6	10,9	4,8	1,4	4,7	12,4	6,7	0,5	0,9	3,7	15,0	5,1
S12 Fertigungsberufe	5,1	21,1	14,9	15,0	4,2	1,4	3,5	7,9	4,4	0,9	1,7	3,0	14,3	2,6
S13 Fertigungstechnische Berufe	3,4	21,9	24,3	9,9	3,9	0,8	2,6	5,4	6,3	0,6	3,1	2,4	13,6	1,8
S14 Bau- und Ausbauberufe	7,9	16,0	8,9	21,6	6,0	1,3	2,3	4,7	3,9	0,7	0,8	5,1	16,8	3,9
S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	3,8	5,2	2,8	5,3	29,0	3,7	5,1	16,8	9,2	1,3	0,8	2,0	10,3	4,7
S22 Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	1,8	3,5	1,8	0,8	9,6	18,1	21,8	18,2	13,4	1,5	1,2	1,1	4,2	3,0
S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	7,4	2,9	2,2	5,1	19,9	8,1	8,1	8,1	5,1	4,4	2,2	0,7	4,4	21,3
S31 Handelsberufe	4,0	3,6	2,5	2,8	11,5	2,8	4,9	30,7	16,5	1,6	1,1	1,6	11,8	4,4
S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	1,8	3,6	6,7	1,8	8,7	5,0	8,7	29,7	2,9	11,8	2,8	2,7	10,1	3,7
S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	1,0	4,9	2,0	1,0	6,1	1,6	8,7	16,2	42,8	4,1	3,7	1,0	5,3	1,6
S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	0,0	11,2	14,6	7,9	5,6	1,1	5,6	4,5	16,9	7,9	9,0	1,1	11,2	3,4
S51 Sicherheitsberufe	0,0	14,3	0,0	14,3	0,0	28,6	14,3	0,0	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S52 Verkehrs- und Logistikberufe	5,0	8,1	6,5	11,9	7,7	2,7	2,1	12,1	11,7	2,3	3,8	3,1	17,3	5,6
S53 Reinigungsberufe	4,1	8,2	5,2	14,4	9,3	4,1	5,2	16,5	7,2	1,0	0,0	4,1	20,6	0,0

Anmerkung: Die schwarz hervorgehobenen Werte in der Diagonale geben den jeweiligen Anteil berufssegmentinterner Wechsel an. Der jeweils höchste Anteil an Wechseln von einem in ein anderes Berufssegment ist in blau hervorgehoben (sofern nicht segmentintern).

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnungen. © IAB

2010 wiesen die Medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe die höchste Zahl Erstauszubildender auf. Die absolut betrachtet meisten Berufswechsel auf Ebene der Berufsgruppe gab es aber bei den Fertigungstechnischen Berufen. In beiden Berufssegmenten

finden dabei auch 2010 die meisten Wechsel innerhalb des jeweiligen Segmentes statt (vgl. Tabelle 3). Besonders berufssegmenttreu blieben auch in der 2010er Kohorte die Auszubildenden der Handelsberufe mit 37,2 Prozent. Relativ betrachtet gab es die meisten Wechsel von einem Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberuf zu einem Beruf in der Unternehmensführung und -organisation (38,1 %). Absolut betrachtet waren es Wechsel innerhalb des Berufssegmentes der Handelsberufe.

Tabelle 3: Wechselmatrix berufliche Mobilität 2010

Merkmal	S11	S12	S13	S14	S21	S22	S23	S31	S32	S33	S41	S51	S52	S53
S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	20,2	9,0	5,7	10,9	8,3	2,6	3,6	11,6	3,8	1,2	1,7	1,0	17,3	3,1
S12 Fertigungsberufe	1,7	22,7	25,4	9,1	5,9	1,7	3,5	6,4	4,6	1,8	1,2	1,4	13,7	1,0
S13 Fertigungstechnische Berufe	1,3	17,2	35,3	5,8	3,2	1,6	1,9	5,6	6,0	4,4	3,4	1,9	11,5	0,9
S14 Bau- und Ausbauberufe	2,4	17,5	15,7	23,5	4,5	1,6	1,9	4,5	2,4	1,2	0,5	3,4	18,8	2,1
S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	1,0	6,6	4,0	4,4	26,3	5,3	5,1	17,7	7,7	3,2	1,4	1,4	12,4	3,4
S22 Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	1,4	2,5	2,1	0,8	10,6	31,5	12,8	13,2	11,3	2,9	0,5	1,4	5,9	3,1
S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	0,6	7,4	4,5	1,7	16,5	21,6	9,7	6,8	10,2	5,1	2,3	0,6	5,7	7,4
S31 Handelsberufe	1,1	4,4	3,9	1,4	9,7	4,5	3,8	37,2	11,0	5,3	0,6	1,3	13,6	2,3
S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	0,8	2,5	4,3	1,0	8,8	4,7	4,5	19,2	20,6	21,0	1,3	1,8	8,8	0,8
S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	0,2	1,2	1,7	0,6	8,5	1,9	6,0	15,5	38,1	21,1	1,4	0,6	2,9	0,2
S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	2,4	8,2	10,6	1,2	4,7	12,9	5,9	9,4	11,8	2,4	23,5	0,0	7,1	0,0
S51 Sicherheitsberufe	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7	7,7	11,5	15,4	19,2	3,8	0,0	0,0	23,1	3,8
S52 Verkehrs- und Logistikberufe	1,7	20,0	10,3	8,3	5,6	1,9	1,0	10,1	8,7	6,0	0,2	2,3	20,9	3,1
S53 Reinigungsberufe	1,8	10,7	3,6	21,4	14,3	3,6	5,4	12,5	5,4	0,0	0,0	1,8	19,6	0,0

Anmerkung: Die schwarz hervorgehobenen Werte in der Diagonale geben den jeweiligen Anteil berufssegmentinterner Wechsel an. Der jeweils höchste Anteil an Wechseln von einem in ein anderes Berufssegment ist in blau hervorgehoben (sofern nicht segmentintern).

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnungen. © IAB

5.2 Welche Auszubildenden sind beruflich mobil?

Innerhalb der ersten zehn Jahre nach Ausbildungsbeginn hatten sowohl in der Kohorte 2000 als auch in der Kohorte 2010 sieben von zehn Personen mindestens einmal ihre Berufsgruppe verlassen. Etwa fünf von zehn wechselten dabei ihre Berufsgruppe berufssegmentübergreifend. In Abhängigkeit von individuellen, betriebsspezifischen und regionalen Merkmalen kann die berufliche Mobilität allerdings höher oder niedriger ausfallen. Regressionsergebnisse zeigen die Effekte dieser Merkmale auf die berufliche Mobilität im Detail (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Regressionsergebnisse berufliche Mobilität

Merkmal	Mobilität allgemein	Mobilität innerhalb Berufssegment	Mobilität außerhalb Berufssegment
Geschlecht (Referenz: männlich)			
weiblich	-0,009	0,043	-0,036*
Alter (Referenz: unter 18 Jahre)			
18 bis unter 21 Jahre	0,177***	-0,067*	0,134***
21 Jahre bis unter 24 Jahre	0,126	0,148	0,042
Schulabschluss (Referenz: ohne Schulabschluss)			
Haupt-/Realschulabschluss	-0,184**	0,004	-0,142
(Fach-)Abitur	-0,255***	0,129	-0,273***
Betriebsgröße (Referenz: weniger als 10 Beschäftigte)			
10 bis 49 Beschäftigte	-0,018	0,086**	-0,046*
50 bis 249 Beschäftigte	0,003	0,065	-0,009
250- und mehr Beschäftigte	-0,020	0,014	-0,016
Region (Referenz: Land)			
Stadt	0,095***	0,068**	0,059***
Berufssegment (Referenz: S11 Land-, Forst und Gartenbauberufe)			
S12 Fertigungsberufe	-0,139***	-0,119*	-0,096**
S13 Fertigungstechnische Berufe	-0,062*	0,225***	-0,158***
S14 Bau- und Ausbauberufe	0,133***	0,099	0,091**
S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	0,094***	0,274***	-0,045
S22 Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	-0,729***	-0,458***	-0,610***
S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	0,023	-1,005***	0,310***
S31 Handelsberufe	0,140***	0,474***	-0,132***
S32 Berufe in der Unternehmensführung und -organisation	-0,168***	-1,064***	0,115***
S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	-0,350***	-0,961***	-0,041
S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	-0,592***	-0,768***	-0,365***
S51 Sicherheitsberufe	0,148	-16,558***	0,665***
S52 Verkehrs- und Logistikberufe	-0,033	-0,266***	0,063
S53 Reinigungsberufe	0,118	-16,395***	0,549***
Kohorte (Referenz: 2000)			
2010	0,223***	0,320***	0,071***
Konstante	-6,060***	-6,798***	-5,823***
Anzahl Personen	40.594	40.594	40.594

Anmerkung: Die Koeffizienten für die Sicherheits- und Reinigungsberufe sind nicht interpretierbar, da die Fallzahlen gering sind und/oder definitorisch keine Wechsel innerhalb des Berufssegmentes möglich sind.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnungen. © IAB

Geschlecht

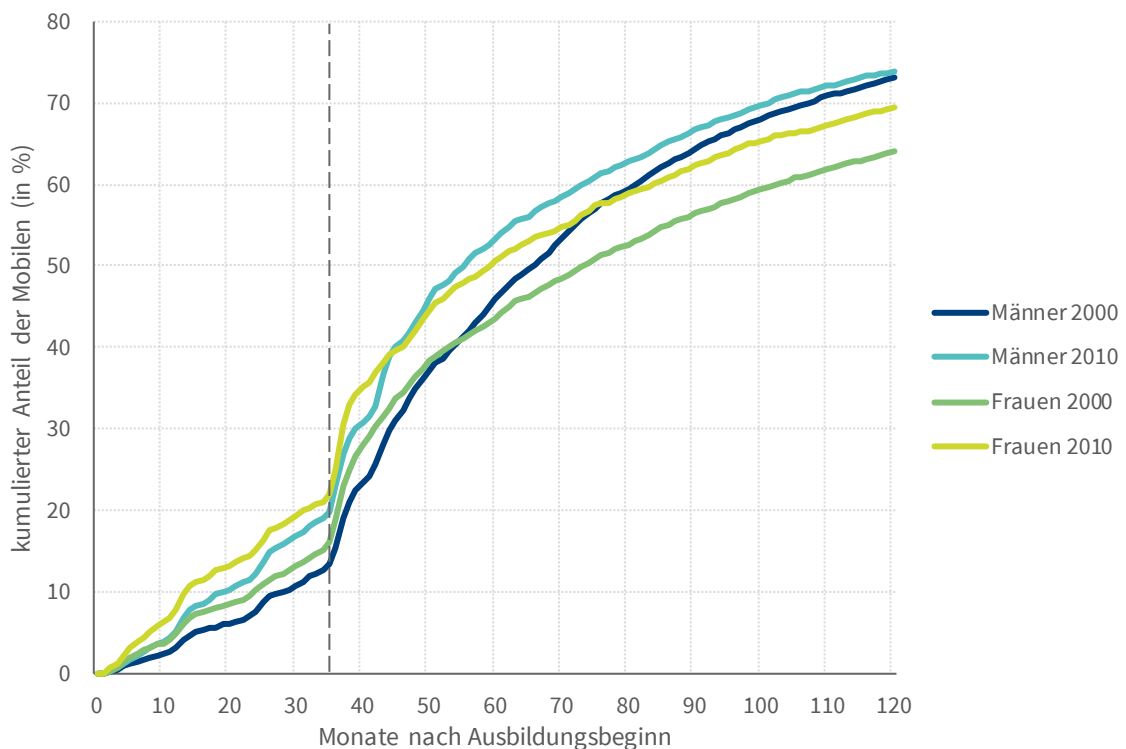
Aufgrund der beruflichen Segregation von Frauen und Männern ist ein unterschiedliches berufliches Mobilitätsverhalten erwartbar. Frauen sind vor allem in personenbezogenen Dienstleistungs-, Gesundheits- und Erziehungsberufen tätig, während Männer vorwiegend technische und manuelle Berufe ausüben (vgl. Kapitel 2). Hinzukommt die unterschiedliche Geschlechterverteilung von Haus- und Sorgearbeit, sodass sich auch unabhängig von der beruflichen Tätigkeit geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf Mobilität ergeben dürften.

Deskriptiv betrachtet, findet sich am Ende des Beobachtungszeitraumes von zehn Jahren in beiden Kohorten eine geringere berufliche Mobilität von Frauen gegenüber Männern (vgl.

Abbildung 14). Während der Ausbildung ist dies jedoch nicht der Fall. Hier liegt in beiden Kohorten die berufliche Mobilität der Frauen über der der Männer. Die höhere berufliche Mobilität bei Frauen hält für die Kohorte 2000 bis zum 54. Monat nach Ausbildungsbeginn an, für die Kohorte 2010 bis zum 44. Monat.

Die Ergebnisse der Schätzungen (vgl. Tabelle 4) zeigen beim Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der beruflichen Mobilität insgesamt keinen statistisch signifikanten Effekt. Nur für Berufswechsel zwischen Berufssegmenten ergibt sich ein schwach signifikanter negativer Effekt – Frauen wechseln also seltener das Berufssegment als Männer. Dies untermauert bisherige Beobachtungen, wonach Frauen meist Berufe mit höherer Stabilität und Sicherheit (Ganesch/Dütsch/Struck 2019) sowie höheren Eintrittsbarrieren und damit stärkerer Bindung an diese Berufe ausüben (Gillmann/Maas/Weyh 2023).

Abbildung 14: Berufliche Mobilität nach Geschlecht
Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



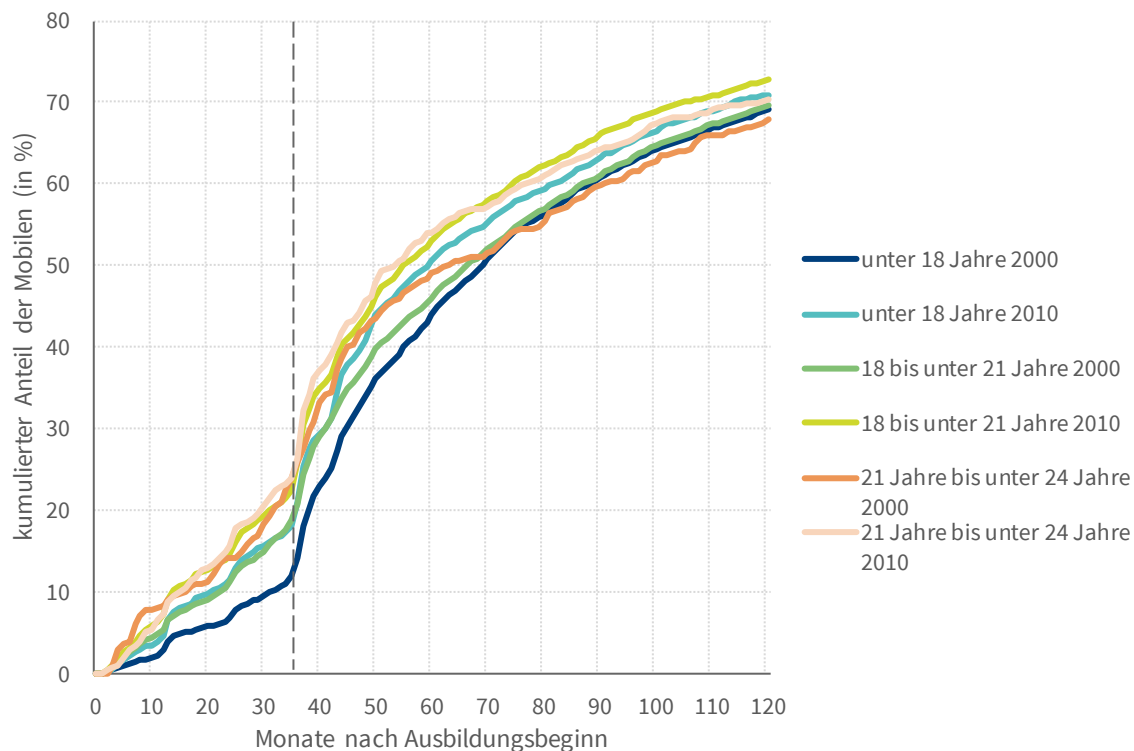
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Alter

Es ist zu erwarten, dass Personen, die zu Ausbildungsbeginn unter 18 Jahre alt sind, zumindest während der Ausbildungszeit, seltener ihren Beruf wechseln. Aufgrund der fehlenden Volljährigkeit und nicht vorhandener wirtschaftlicher Selbstständigkeit ist ein beruflicher Wechsel immer mit der Zustimmung der Eltern verbunden, was die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels reduzieren dürfte.

Abbildung 15: Berufliche Mobilität nach Alter

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Abbildung 15 zeigt deskriptiv die berufliche Mobilität nach Altersgruppen für die beiden Ausbildungskohorten. Es zeigen sich insgesamt betrachtet nur wenig Unterschiede. Allerdings scheinen Jüngere, die zu Ausbildungsbeginn unter 18 Jahre alt waren, im Vergleich zu Älteren in beiden Kohorten zumindest während der üblichen Ausbildungszeit von 36 Monaten seltener ihren Beruf zu wechseln. Vor allem im späteren Erwerbsverlauf wird deutlich, dass berufliche Wechsel in allen Altersgruppen in der 2010er Kohorte häufiger vorkommen. Nach zehn Jahren haben Personen, die mit 21 Jahren und älter im Jahr 2000 ihre erste Berufsausbildung begonnen haben, am seltensten und Personen, die zu Ausbildungsbeginn in 2010 zwischen 18 und 20 Jahre alt waren, am häufigsten mindestens einen beruflichen Wechsel vollzogen.

Letzteres führt auch zu signifikant mehr Wechseln der Berufsgruppe im Alter von 18 bis unter 21 Jahren. Für Auszubildende, die zu Beginn der Ausbildung 21 Jahre und älter waren, zeigt sich hingegen keine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels im Vergleich zur Gruppe der unter 18-Jährigen. Interessant ist hierbei die Unterscheidung nach Wechseln der Berufsgruppe innerhalb eines Berufssegmentes oder über Segmentgrenzen hinweg. Während sich bei Berufswechseln zwischen Segmenten ebenfalls eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für die 18- bis unter 21-Jährigen im Vergleich zu den unter 18-Jährigen zeigt, ist die Wechselwahrscheinlichkeit der 18- bis unter 21-Jährigen innerhalb von Segmenten signifikant geringer als die der Vergleichsgruppe.

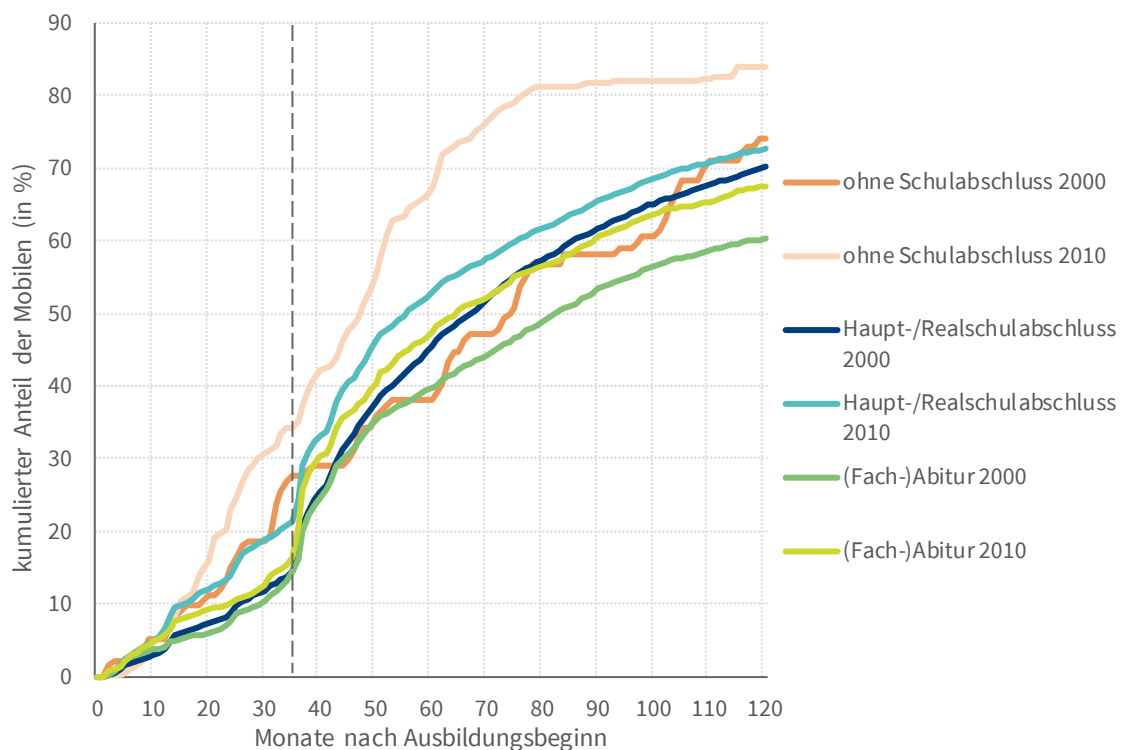
Schulabschluss

Der Zusammenhang zwischen Schulabschluss und beruflicher Mobilität ist sehr wahrscheinlich nicht linear. So könnte es einerseits bei Personen, die eine Ausbildung ohne vorherigen Schulabschluss beginnen, vorkommen, dass sie seltener ihren Wunschberuf erlernen können oder nur schwer Ausbildungsziele erreichen und somit häufiger beruflich wechseln (müssen). Personen mit (Fach-)Abitur steht während oder nach der Ausbildung immer der Weg eines Studiums offen und damit auch einer beruflichen Neuorientierung. Für beide Gruppen wäre daher eine höhere berufliche Mobilität im Vergleich zu Personen mit einem Haupt- oder Realschulabschluss zu erwarten.

Eine besonders hohe berufliche Mobilität zeigt sich für diejenigen, die eine Ausbildung in 2010 ohne vorhandenen Schulabschluss begonnen haben. Vergleichsweise niedrig ist die berufliche Mobilität für Auszubildende der 2000er Kohorte mit einem (Fach-)Abitur. Zehn Jahre nach Ausbildungsende haben bei erstgenannter Personengruppe knapp 84 Prozent mindestens einmal ihre Berufsgruppe gewechselt, während dies bei letztgenannter nur 60 Prozent betraf (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Berufliche Mobilität nach Schulabschluss

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Die Schätzergebnisse unterstreichen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit eines Wechsels der Berufsgruppe für Personen mit Haupt- oder Realschulabschluss und (Fach-)Abitur gegenüber Personen, die ohne Schulabschluss eine Ausbildung beginnen. Personen mit (Fach-)Abitur haben auch eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit als die Vergleichsgruppe

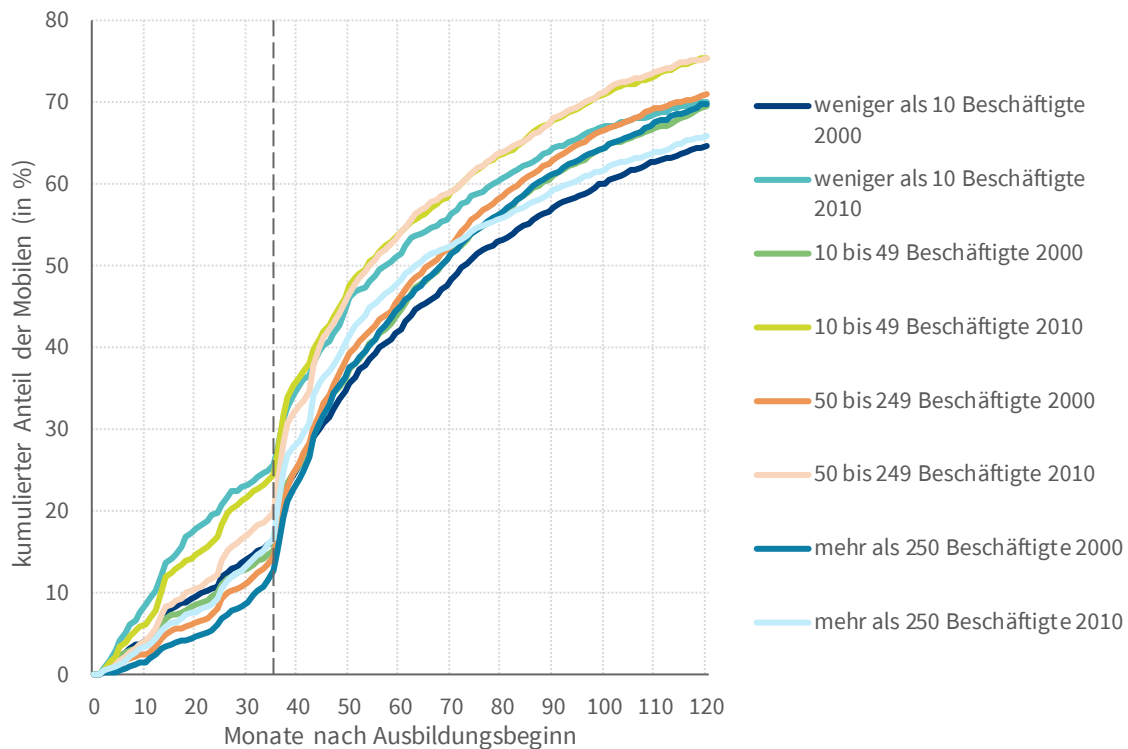
zwischen Berufssegmenten zu wechseln. Der Koeffizient für Haupt-/Realschulabschluss ist auch negativ, aber nicht signifikant. Ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen Schulabschlüssen zeigen sich, wenn Wechsel innerhalb von Berufssegmenten betrachtet werden. Entgegen den Erwartungen haben damit Personen mit (Fach-)Abitur die geringste Wahrscheinlichkeit für berufliche Mobilität. Dies unterstreicht wiederum, dass die Entscheidung für oder gegen ein Studium meistens bereits direkt nach dem Schulabschluss erfolgt.

Betriebsgröße

Großbetriebe übernehmen nach der Ausbildung zwar mehr Auszubildende als Kleinbetriebe (vgl. z. B. Dummert 2018), allerdings bedeutet das nicht zwangsläufig, dass Personen, die in einem Großbetrieb ihre Ausbildung angefangen haben, weniger berufliche Wechsel aufweisen. Ihre Wechselwahrscheinlichkeit kann insgesamt sogar größer sein, da sie z. B. auch innerhalb ihres Betriebes den Beruf wechseln können. Kleinst- und Kleinbetriebe dürften wirtschaftlich betrachtet ein sehr viel größeres Interesse an einem Halten ihrer Auszubildenden und Beschäftigten haben, da ein Ersatz zu finden für sie meist schwieriger ist als für größere Unternehmen. Andererseits sprechen z. B. die geringeren Übernahmequoten für eine höhere Mobilität.

Abbildung 17: Berufliche Mobilität nach Betriebsgröße

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Mit Blick auf die Betriebsgröße zeigt sich deskriptiv ein recht großer Unterschied hinsichtlich der Zeit der Ausbildung und danach. Während der Ausbildung haben Personen, die in einem Betrieb mit mehr als 250 Beschäftigten im Jahr 2000 ihre Ausbildung begonnen haben, die wenigsten

beruflichen Wechsel. Am stärksten waren zu Anfang des Erwerbslebens Personen beruflich mobil, die 2010 in einem Kleinbetrieb bis zehn Beschäftigte ihre Ausbildung begonnen hatten. Nach zehn Jahren wiesen Personen, die 2010 in Klein- und mittelgroßen Betrieben ihre Ausbildung begonnen hatten, die größte berufliche Mobilität auf, während sich die wenigsten Wechsel der Berufsgruppe bei Kleinbetrieben der 2000er Kohorte und Großbetrieben der 2010er Kohorte zeigten (vgl. Abbildung 17).

Dementsprechend gibt es auch in der Schätzung bezüglich der Betriebsgröße kaum signifikante Ergebnisse. Personen, die in einem Kleinbetrieb mit 10 bis 49 Beschäftigten ihre Ausbildung begonnen haben, haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit innerhalb des Berufssegments zu wechseln als Auszubildende der Kleinbetriebe. Umgekehrt verhält es sich bei Wechseln zwischen Berufssegmenten. Hier ist die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Wechsels bei der Personengruppe eines Kleinbetriebes signifikant niedriger als bei Personen eines Kleinbetriebes.

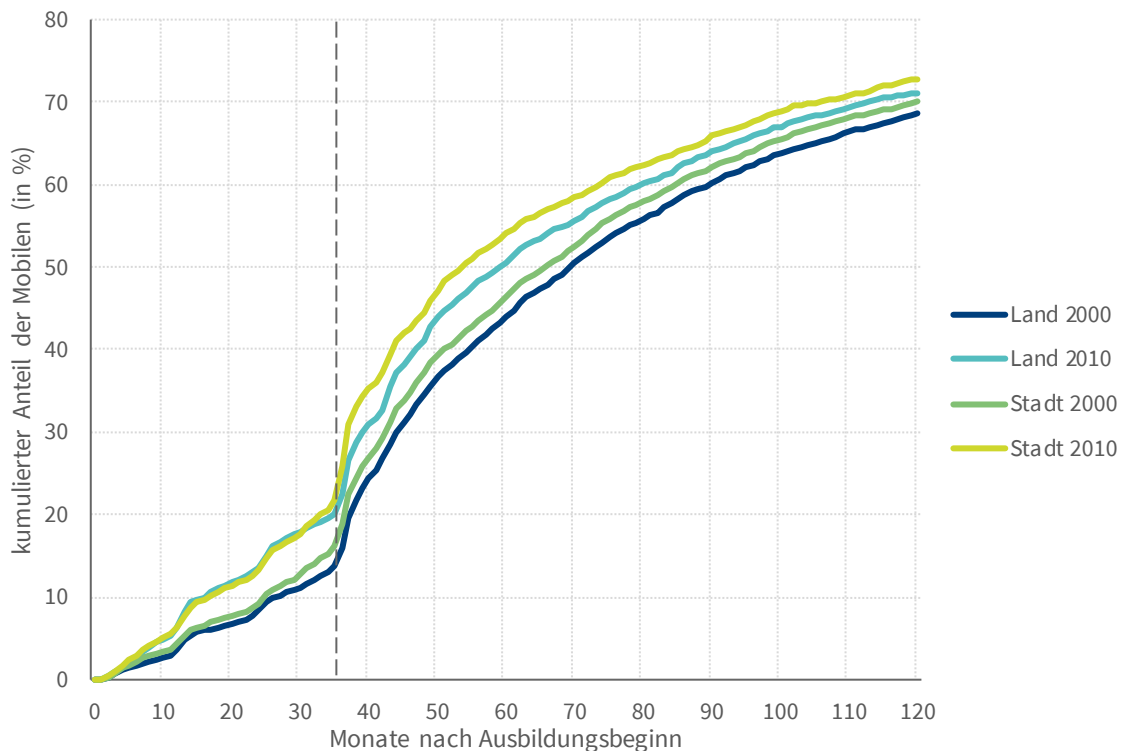
Siedlungsstruktur

Städte nehmen im Hinblick auf Arbeits- und Ausbildungsplätze eine „Versorgungsfunktion“ wahr. Daher beginnt einerseits ein Großteil der Auszubildenden eine Ausbildung im städtischen Raum. Andererseits besteht die „Versorgungsfunktion“ darin, vor allem Dienstleistungen für die Einwohner*innen der Stadt und des Umlandes anzubieten. Berufe des Dienstleistungssektors haben oft geringere Markteintrittsbarrieren, während dies bei Berufen im Produktionsbereich, die oft im Umland der Städte zu finden sind, sehr viel seltener der Fall ist. Daher ist zu erwarten, dass berufliche Wechsel bei Personen, die in der Stadt eine Ausbildung begonnen haben, häufiger vorkommen als bei Auszubildenden in ländlichen Regionen, wo auch die Arbeitsplatzdichte meist sehr viel geringer ist.

Die empirischen Befunde unterstreichen die höhere berufliche Mobilität in Städten gegenüber dem ländlichen Raum. Sowohl die deskriptive Analyse (vgl. Abbildung 18), als auch die Schätzergebnisse zeigen dies. Eine signifikant höhere berufliche Mobilität der Personen, die in Städten ihre Ausbildungen begonnen haben, zeigt sich zudem unabhängig davon, ob bei einem Wechsel der Berufsgruppe gleichzeitig das Berufssegment gewechselt wird oder nicht.

Abbildung 18: Berufliche Mobilität nach Siedlungsstruktur

Kohorte 2000 und Kohorte 2010, kumulierter Anteil der Mobilen (in %)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien; eigene Berechnung. © IAB

Berufssegmente

In Kapitel 5.1 zeigte sich bereits deskriptiv eine geringere berufliche Mobilität bei den Medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen sowie den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Die Schätzergebnisse zeigen ebenfalls die geringere Mobilität für diese beiden Berufssegmente in Bezug zur Vergleichskategorie der Land-, Forst- und Gartenbauberufe. Die berufliche Mobilität ist demgegenüber in den Handelsberufen, den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie den Bau- und Ausbauberufen signifikant höher. Für letzteres Berufssegment konnten Haverkamp und Gelzer (2016) eine hohe berufliche Mobilität schon während der Ausbildung nachweisen.

Eine signifikant geringere berufliche Mobilität im Vergleich zu den Land-, Forst- und Gartenbauberufen bleibt für die Medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe sowie die IT- und naturwissenschaftlichen unabhängig davon bestehen, ob Wechsel innerhalb oder außerhalb des jeweiligen Berufssegmentes betrachtet werden. Unterschiede ergeben sich diesbezüglich bei den Fertigungstechnischen Berufen, den Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, den Handelsberufen sowie den Berufen in der Unternehmensführung und -organisation. Auszubildende, die in einem Fertigungstechnischen Beruf oder in einem Handelsberuf ihre Ausbildung begonnen haben, wechseln signifikant häufiger als Auszubildende eines Land-, Forst- und Gartenbauberufes innerhalb ihres Berufssegmentes. Signifikant geringere Wahrscheinlichkeiten gegenüber dieser Vergleichsgruppe ergeben sich für die beiden Berufssegmente, wenn das Berufssegment gewechselt wird. Umkehrt verhält es sich bei Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie bei Berufen der Unternehmensführung

und -organisation. Hier wird im Vergleich zu den Land-, Forst- und Gartenbauberufen signifikant seltener innerhalb und signifikant häufiger nach außerhalb des Berufssegmentes gewechselt.

Kohortenunterschiede

Abschließend zeigt sich in den Schätzungen die insgesamt höhere berufliche Mobilität der Auszubildenden, die im Jahr 2010 ihre Erstausbildung in Sachsen begonnen haben, was mit der insgesamt besseren Arbeitsmarktlage, mit hoher Arbeitskräftenachfrage und somit mehr Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten in den Jahren nach 2010 zusammenhängen dürfte. Diese ergab sich nicht nur durch eine gute wirtschaftliche Lage, sondern hängt vor allem auch mit der demografischen Entwicklung zusammen, wonach mehr Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als nachkommen.

6 Fazit

Die vorliegende Studie analysierte die räumliche und berufliche Mobilität von Erstauszubildenden in Sachsen. Dazu wurden zwei Kohorten betrachtet: diejenigen, die im Jahr 2000 bzw. 2010 erstmalig eine duale Berufsausbildung in Sachsen begonnen haben. Für diese Kohorten wurde der Erwerbsverlauf über zehn Jahre bzw. 120 Monate nachverfolgt. Die genutzte Datenbasis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB umfasst zudem persönliche und betriebliche Merkmale, sodass räumliche und berufliche Mobilität differenziert betrachtet werden konnten.

Im Hinblick auf die beiden Mobilitätsarten zeigten sich gegenteilige Kohorteneffekte. Während die räumliche Mobilität für die 2000er Kohorte größer war als für die 2010er Kohorte, war die berufliche Mobilität für die 2010er Kohorte höher. Damit spiegeln die Ergebnisse die stark unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen für beide Kohorten wider, sei es zu Ausbildungsbeginn oder im Laufe der ersten Jahre nach Ausbildung. Waren Personen, die im Jahr 2000 ihre Erstausbildung in Sachsen begonnen haben, zum Teil gezwungen aus Sachsen abzuwandern, konnten Erstauszubildende der Kohorte 2010 aufgrund der dann sehr viel besseren Arbeitsmarktlage mit geringerer Arbeitslosigkeit und des teils stark zunehmenden Fachkräftebedarfes vergleichsweise einfach einen Job in Sachsen finden und auch berufliche Wechsel vollziehen.

Tiefergehende Analysen der räumlichen und beruflichen Mobilität unterstreichen diese Ergebnisse nochmals. Dabei wurde zwischen der Mobilität innerhalb des Bundeslandes und aus dem Bundesland heraus unterschieden. Obgleich die Mobilität aus Sachsen heraus insgesamt geringer ist als die Mobilität innerhalb Sachsens, fiel vor allem die Mobilität aus Sachsen heraus für die 2010er Kohorte deutlich geringer aus als für die 2000er Kohorte.

Weiterhin zeigte sich, dass Personen, die zu Ausbildungsbeginn 18 Jahre und älter waren, in einem Dienstleistungsberuf, in einem Großbetrieb und/oder in einem städtischen Raum ihre Ausbildung begannen, räumlich am stärksten mobil waren.

Unabhängig davon, ob in inhaltlich verwandten Berufen oder berufssegmentübergreifend berufliche Wechsel betrachtet wurden, ist die berufliche Mobilität in der 2010er Kohorte

signifikant größer als in der 2000er Kohorte. Dabei sind Personen, die im Alter von 18 bis unter 21 Jahre ihre Ausbildung begonnen haben, Personen, die keinen Schulabschluss hatten und ihre Ausbildung in einer der drei Großstädte antraten, am häufigsten beruflich mobil gewesen.

Für beide Arten der Mobilität und in beiden Kohorten zeigte sich zudem ein typisches Verlaufsmuster innerhalb der ersten zehn Jahre des Erwerbsverlaufes. So ist insgesamt die Dynamik der Mobilität in den ersten drei Jahren eher gering, nimmt am Ende der typischen Ausbildungsdauer von drei Jahren stark zu und steigt danach mit geringerer Dynamik weiter. Dies unterstreicht, dass viele Personen nach der regulären Dauer der Ausbildung einen neuen Beruf ergreifen und/oder räumlich mobil werden.

In Ergänzung zu Hennig et al. (2023) gab die vorliegende Analyse weiter Aufschluss über die ersten zehn Jahre des Erwerbsverlaufes nach Beginn einer beruflichen Erstausbildung in Sachsen. Auch hier wurde deutlich, dass es in Abhängigkeit von der Situation am Arbeitsmarkt, individuellen Merkmalen, dem Ausbildungsberuf, der Größe des Ausbildungsbetriebes und der Ausbildungsregion recht große Unterschiede im weiteren Erwerbsverlauf gibt. Vor allem sollten Auszubildende, Beschäftigte und Arbeitgebende unfreiwillige räumliche und Mobilität möglichst vermeiden. Dafür gilt es Hürden während und nach der Ausbildung abzubauen, damit neben notwendiger Zuwanderung Sachsen auch über diesen Weg den Fachkräftebedarf sichert.

Literatur

- Albrech, Joachim; Fink, Philipp; Tiemann, Heinrich (2015): Ungleiches Deutschland: Sozioökonomischer Disparitätenbericht 2015. Friedrich-Ebert-Stiftung. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12390.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).
- Bächmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna; Schels Brigitte (2024): Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. (IAB-Kurzbericht 03/2024), Nürnberg. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-03.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).
- Dummert, Sandra (2018): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung 2006 bis 2017 – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. IAB Aktuelle Daten und Indikatoren. URL: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Ausbildungsbeteiligung_2006-2017.pdf (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).
- Ganesch, Franziska; Dütsch, Matthias; Struck, Olaf (2019): Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt. Individuelle, betriebliche und wirtschaftsstrukturelle Determinanten von Mobilität und Einkommen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(2), 181-210. URL: https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-019-00620-y?sv1=affiliate&sv_campaign_id=101248&awc=26429_1719560207_8188bdf6efe594bafdea1ccf31f8803c&utm_medium=affiliate&utm_source=awin&utm_campaign=CONR_BOOKS_ECOM_DE_P BOK_ALWAYS_DEEPLINK&utm_content=textlink&utm_term=101248 (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).
- Gei, Julia; Krewerth, Andreas (2012): Duale Berufsausbildungen: Zwei- bis dreijährig oder bis zu dreieinhalbjährig. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors zur aktuellen Diskussion über die Ausbildungsdauer. Bonn. URL: https://www.bibb.de/dokumente_archiv/pdf/Ergebnisbericht_EM2011_Ausbildungsdauer_final09012012.pdf (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).
- George, Brandon; Seals, Samantha; Aban, Inmaculada (2014): Survival analysis and regression models. *Journal of nuclear cardiology*, 21(4), 686-694. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4111957/> (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).
- Gillmann, Niels; Maas, Andreas; Weyh, Antje (2023): Berufliche Mobilität vor und während der Corona-Pandemie. ifo Dresden berichtet, 2023, 30(1), 03-10, ifo Institut. URL: <https://www.ifo.de/DocDL/ifo-dresden-berichtet-1-2023.pdf> (zuletzt abgerufen am 23.8.2024)
- Goel, Manish Kumar; Khanna, Pardeep; Kishore, Jugal (2010): Understanding survival analysis: Kaplan-Meier estimate. *International journal of Ayurveda research*, 1(4), 274. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3059453/> (zuletzt abgerufen am 23.8.2024).

Haverkamp, Katarzyna; Gelzer, Anja (2016): Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften, Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, No. 10, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/191828/1/ifh-gbh-10-2016.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).

Hennig, Dustin; Kindt, Anna-Maria; Sujata, Uwe; Weyh Antje (2023): Erwerbsverläufe von Erstauszubildenden in Sachsen. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen 01/2023), Nürnberg. URL: https://doku.iab.de/regional/S/2023/regional_s_0123.pdf (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).

Hillmert, Steffen (2006): Mobilität am Arbeitsmarkt und regionale Disparitäten. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.), Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilband 1 und 2, Frankfurt am Main: Campus Verlag, 3391-3401. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/17346/ssoar-2006-hillmert-mobilitat_am_arbeitsmarkt_und_regionale.pdf (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).

Le Grand, Carl; Tählin, Michael (2002): Job mobility and earnings growth. *European Sociological Review*, 18(4), 381-400. URL: https://www.jstor.org/stable/pdf/3559543.pdf?refreqid=fastly-default%3A5c3e3e435153c0a088017610d465ec34&ab_segments=&origin=&initiator=&acceptTC=1 (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).

Reichelt, Malte; Abraham, Martin (2017): Occupational and regional mobility as substitutes: A new approach to understanding job changes and wage inequality. *Social Forces*, 95(4), 1399–1426.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): IAB-Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der neunten Welle, Berlin, Mai 2005.

Statistisches Bundesamt (2017): Verdienste auf einen Blick. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/Publikationen/Downloads/broschuere-verdienste-blick-0160013179004.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).

Windzio, Michael (2013): Räumliche Mobilität. In: Mau, Steffen & Nadine M. Schöneck (Hrsg.): *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Springer, 664-675. URL: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-531-18929-1_45.pdf?sv1=affiliate&sv_campaign_id=101248&awc=26429_1719562865_ae89b0a79fc1c92b423ff78cf525fd8c&utm_medium=affiliate&utm_source=awin&utm_campaign=CONR_BOOKS_ECOM_DE_PBOK_ALWYS_DEEPLINK&utm_content=textlink&utm_term=101248 (zuletzt abgerufen am 28.06.2024).

Wittbrodt, Linda; Frei, Marek; Prick, Simone (2023): IAB-Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 27. Welle 2022. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Abrufbar unter URL: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/42880> (zuletzt abgerufen am 26.08.2024)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Schematische Darstellung der Analysedimensionen.....	10
Abbildung 2:	Räumliche Mobilität der Auszubildenden innerhalb und außerhalb Sachsens	11
Abbildung 3:	Ausgangskreise der räumlich mobilen Auszubildenden in Sachsen	12
Abbildung 4:	Zielkreise der räumlich mobilen Auszubildenden in Sachsen	14
Abbildung 5:	Zielkreise der sächsischen Auszubildenden	16
Abbildung 6:	Zielkreise der sächsischen Auszubildenden	17
Abbildung 7:	Räumliche Mobilität nach Geschlecht	19
Abbildung 8:	Räumliche Mobilität nach Alter	20
Abbildung 9:	Räumliche Mobilität nach Schulabschluss	21
Abbildung 10:	Räumliche Mobilität nach Betriebsgröße	22
Abbildung 11:	Räumliche Mobilität nach Siedlungsstruktur	23
Abbildung 12:	Berufliche Mobilität	25
Abbildung 13:	Berufliche Mobilität nach Berufssegmenten	26
Abbildung 14:	Berufliche Mobilität nach Geschlecht	30
Abbildung 15:	Berufliche Mobilität nach Alter	31
Abbildung 16:	Berufliche Mobilität nach Schulabschluss	32
Abbildung 17:	Berufliche Mobilität nach Betriebsgröße	33
Abbildung 18:	Berufliche Mobilität nach Siedlungsstruktur	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Regressionsergebnisse räumliche Mobilität.....	18
Tabelle 2:	Wechselmatrix berufliche Mobilität 2000	27
Tabelle 3:	Wechselmatrix berufliche Mobilität 2010	28
Tabelle 4:	Regressionsergebnisse berufliche Mobilität.....	29

In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2023	Dustin Hennig, Anna-Maria Kindt, Uwe Sujata, Antje Weyh	Erwerbsverläufe von Erstauszubildenden in Sachsen
3/2022	Anna-Maria Kindt, Antje Weyh, Michael Stops, Carola Burkert, Christian Teichert	Kompetenz-Kompass Sachsen
2/2022	Antje Weyh, Dustin Hennig, Michaela Fuchs, Anja Rossen	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie
1/2022	Manja Zillmann, Anna-Maria Kindt	Sind die Berufe der Frauen und Männer potenziell gleich stark vom digitalen Wandel betroffen? Aktuelle Analyse der Substituierbarkeitspotenziale für Sachsen
2/2021	Dustin Hennig, Anna-Maria Kindt, Antje Weyh	Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigung in Sachsen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Sachsen**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/iab-regional-sachsen/>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-regional/>

Impressum

IAB-Regional • IAB Sachsen 1|2024

Veröffentlichungsdatum

13. September 2024

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

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>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/S/Jahr/regional_s_0124.pdf

Website

<https://iab.de/>

ISSN

1861-1354

DOI

[10.48720/IAB.RES.2401](https://doi.org/10.48720/IAB.RES.2401)

Rückfragen zum Inhalt

Anna-Maria Kindt
Telefon 0371 9118-143
E-Mail anna-maria.kindt@iab.de

Antje Weyh
Telefon 0371 9118-642
E-Mail antje.weyh@iab.de