

Schäfer, Felix; Weyh, Antje

Research Report

Entwicklungen an der zweiten Schwelle: Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt

IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 01/2018

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Schäfer, Felix; Weyh, Antje (2018) : Entwicklungen an der zweiten Schwelle: Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt, IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 01/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178166>

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.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2018

Entwicklungen an der Zweiten Schwelle

Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den
Arbeitsmarkt

Felix Schäfer
Antje Weyh

ISSN 1861-1354

IAB Sachsen
in der Regionaldirektion
Sachsen

Entwicklungen an der Zweiten Schwelle

Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt

Felix Schäfer (IAB)

Antje Weyh (IAB-Regional 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

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Die Zweite Schwelle	11
3 Daten und Methodik	13
3.1 Datengrundlage	13
3.2 Auswahl der Untersuchungspopulation	14
4 Veränderungen an der Zweiten Schwelle	16
4.1 Regionale Wechsel	18
4.2 Sektorale Wechsel	25
4.3 Berufswechsel	27
4.4 Kombinierte Wechsel	30
4.5 Veränderung des Monatsentgeltes	32
5 Fazit	36
Literatur	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Übergang an der Zweiten Schwelle	18
Abbildung 2:	Übergang an der Zweiten Schwelle in den jeweils zehn ausbildungsstärksten Wirtschaftszweigen der untersuchten Ausbildungskohorten	25
Abbildung 3:	Übergang an der Zweiten Schwelle in den jeweils zehn ausbildungsstärksten Berufen der untersuchten Ausbildungskohorten	28
Abbildung 4:	Überblick über die Häufigkeit von Wechseln an der Zweiten Schwelle	30
Abbildung 5:	Entwicklung des Monatsentgeltes an der Zweiten Schwelle nach Übergangsarten	34

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zusammensetzung der Stichproben zum Ausbildungsbeginn	15
Tabelle 2:	Verteilung der Stichproben zum Ende der Berufsausbildung nach Landkreisen	16
Tabelle 4:	Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle innerhalb und außerhalb Sachsens	20
Tabelle 5:	Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle innerhalb Sachsens (Kohorte 2011/2012)	21
Tabelle 6:	Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle innerhalb Sachsens (Kohorte 1994/1995)	21
Tabelle 7:	Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle nach Bundesländern (Kohorte 1994/1995)	23
Tabelle 8:	Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle nach Bundesländern (Kohorte 2011/2012)	24
Tabelle 9:	Branchenwechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsbranchen (Kohorte 2011/2012)	26
Tabelle 10:	Branchenwechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsbranchen (Kohorte 1994/1995)	27
Tabelle 11:	Berufswechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsberufen (Kohorte 2011/2012)	29
Tabelle 12:	Berufswechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsberufen (Kohorte 1994/1995)	29
Tabelle 13:	Kombinierte Wechsel / Nichtwechsel an der Zweiten Schwelle (Kohorte 2011/2012)	31
Tabelle 14:	Kombinierte Wechsel / Nichtwechsel an der Zweiten Schwelle (Kohorte 1994/1995)	32
Tabelle 15:	Stichproben für Tagesentgeltvergleich	33
Tabelle 16:	Entwicklung des Monatsentgeltes an der Zweiten Schwelle	33
Tabelle 17:	Monatsentgeltentwicklung an der Zweiten Schwelle bei Arbeitsortwechseln	35

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Übergang an der Zweiten Schwelle nach Landkreisen (Kohorte 2011/2012)	19
Karte 2:	Übergang an der Zweiten Schwelle nach Landkreisen (Kohorte 1994/1995)	19

Zusammenfassung

Der Beitrag analysiert den Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben in Sachsen. Dabei werden zwei Ausbildungskohorten (1994/1995 und 2011/2012) hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigung, ihres Wechselverhaltens und der Entgeltentwicklung an dieser sog. Zweiten Schwelle beobachtet. Dabei zeigt sich, dass knapp die Hälfte aller Auszubildenden der Ausbildungskohorte 2011/2012 im Anschluss an ihre Ausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist. Mehr als ein Drittel wechselt den Betrieb. Rund 15 Prozent weisen eine Unterbrechung des Erwerbsverlaufes (z. B. durch Arbeitslosigkeit, Elternzeit, Erwerb eines höherqualifizierenden Abschlusses etc.) auf. In der Ausbildungskohorte 1994/1995 lag der Anteil derjenigen, die im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt waren, bei einem Drittel, etwa genauso viele wechselten den Betrieb und ein Drittel zeigte eine Unterbrechung des Erwerbsverlaufes. Damit spiegelt sich die in der jüngeren Vergangenheit und aktuell zu beobachtende stabile Arbeitsmarktlage auch an der Zweiten Schwelle wider.

Mit einem Wechsel des Betriebes ist in gut der Hälfte der Fälle auch ein Wechsel des Arbeitsortes verbunden. Während ein Großteil der Arbeitsortwechselnden in der Ausbildungskohorte 1994/1995 den Berufseinstieg in einem westdeutschen Bundesland vollzog (zumeist ein Wechsel nach Bayern), verteilen sich die außersächsischen Arbeitsortwechsel in der Ausbildungskohorte 2011/2012 etwa gleichmäßig auf die anderen ostdeutschen und westdeutschen Bundesländer.

Ein höherer Weiterbeschäftigungsanteil in der jüngeren Ausbildungskohorte konnte auch auf Ebene einzelner Branchen nachgewiesen werden. Vor allem in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes verbleiben viele Auszubildende im Anschluss an ihre Lehre im Ausbildungsbetrieb. Besonders geringe Anteile an Weiterbeschäftigungen an der Zweiten Schwelle zeigen sich im Bereich Erziehung und Unterricht.

Etwa ein Viertel der Ausbildungsabsolventen wechselt an der Zweiten Schwelle den Beruf. Während jedoch in der Ausbildungskohorte 2011/2012 Maschinenschlosser und Elektrogerätebauer vergleichsweise häufig den Beruf wechselten, betraf dies die Hälfte der Groß- und Einzelhandelskaufleute der älteren Kohorte. Eine hohe Berufstreue beim Berufseinstieg weisen Krankenschwestern und Krankenpfleger auf.

Eine Analyse der Entgelte im letzten Ausbildungsjahr und beim Berufseinstieg zeigt, dass der Monatslohn etwa um das 2,5-fache an der Zweiten Schwelle steigt. Während sich Branchenwechsel an der Zweiten Schwelle negativ auf die Höhe des Entgeltes beim Berufseinstieg auswirken, erhöht insbesondere ein Wechsel des Arbeitsortes in die alten Bundesländer das Entgelt stark. Dabei erreichen die Ausbildungsabsolventen eine Verdreifachung ihres Monatsentgeltes des letzten Ausbildungsjahres. Nichtsdestotrotz konnte für die Ausbildungskohorte 2011/2012 auch gezeigt werden, dass es ebenfalls lohnenswert war, den Berufseinstieg in einem anderen ostdeutschen Bundesland zu vollziehen.

Keywords:

Arbeitsplatzwechsel, Berufswechsel, Einkommensentwicklung, horizontale Mobilität, innerbetriebliche Mobilität, regionale Mobilität, Zweite Schwelle, zwischenbetriebliche Mobilität

Wir bedanken uns bei Uwe Harten, Uwe Sujata und Gabriele Wydra-Somaggio für ihre wertvollen Hinweise. Besonders danken möchten wir Jeanette Carstensen für ihre Unterstützung bei der formalen Erstellung des Manuskriptes und ihre hilfreichen Anmerkungen.

1 Einleitung

Zahlreiche Studien zur beruflichen Bildung beschäftigen sich mit der Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt. Dabei liegt einerseits der Fokus auf der Ersten Schwelle, welche den Übergang von der schulischen in die berufliche Ausbildung definiert. Andererseits ist die Berufsausbildung selbst fester Bestandteil dieser Analysen. Im Anschluss an die Ausbildung folgt die sog. Zweite Schwelle, welche den Übergang von der Ausbildung in das Erwerbstätigenleben beschreibt. Dieser Beitrag analysiert die Entwicklungen an der Zweiten Schwelle in Sachsen. Direkt nach der Ausbildung haben die Ausbildungsabsolventen¹ hauptsächlich zwei Möglichkeiten für einen weiteren Erwerbsverlauf: eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb oder einen Betriebswechsel. Vergleichsweise häufig treten auch Unterbrechungen im Erwerbsleben an der Zweiten Schwelle auf (z. B. Arbeitslosigkeit, weitere Berufsqualifizierung, Studium etc.).

Konkret wird das Verhalten von zwei Ausbildungskohorten an der Zweiten Schwelle nachverfolgt: eine Kohorte mit Ausbildungsbeginn in 2011/2012 und eine Kohorte mit Ausbildungsbeginn in 1994/1995. Gerade in den 90er Jahren war die Arbeitsmarktsituation mit hohen Arbeitslosenzahlen recht angespannt, was einen deutlichen Kontrast zur positiven Arbeitsmarktsituation heute und in der jüngeren Vergangenheit darstellt. Es soll daher auch herausgestellt werden, inwieweit Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen beiden Kohorten beim Übergang in den Arbeitsmarkt auftreten. Dazu werden zum einen die Weiterbeschäftigungsquoten, Betriebswechsel und Unterbrechungen analysiert. Zum anderen erfolgt eine Analyse der Berufs- und Branchenwechsel, regionaler und bundesweiter Arbeitsortwechsel sowie der Entwicklung des Monatsentgelts.

Im Folgenden gibt der Beitrag zunächst einen kurzen Abriss zu bisherigen Analysen zur Zweiten Schwelle sowie deren Einordnung in das deutsche Ausbildungssystem. Danach werden in Kapitel 3 die Datengrundlage sowie das methodische Vorgehen erläutert. Im Ergebnisteil liegt der Fokus der Analyse auf dem Übergang zwischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dabei werden zunächst Betriebs-, danach Arbeitsort-, Branchen- und Berufswechsel an der Zweiten Schwelle separat analysiert. Inwiefern Wechsel in Kombination auftreten, wird in Kapitel 4.4 untersucht. Entwicklungen beim Monatsentgelt an der Zweiten Schwelle bilden den Abschluss des Ergebniskapitels. Zum Schluss werden die wichtigsten Erkenntnisse noch einmal zusammengefasst und ein Fazit gezogen.

2 Die Zweite Schwelle

Die Zweite Schwelle ist als Übergang von einer beruflichen Ausbildung in das Erwerbstätigenleben definiert. Dabei kann die Berufsausbildung betrieblich, überbetrieblich, außerbetrieblich oder auch schulisch erfolgen. Die duale Berufsausbildung gilt als eines der etablierten Modelle in Deutschland und ist seit Jahrzehnten fest im Ausbildungssystem verankert (vgl. Somaggio 2010 und Seibert/Wydra-Somaggio 2017), aber auch andere betriebliche sowie schulische

¹ Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht in der Regel die grammatikalisch männliche Form verwendet. Selbstverständlich werden dabei sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen angesprochen.

Modelle, wie beispielsweise die Kranken- und Altenpflegeausbildungen, sind wichtiger Bestandteil bzw. ein wichtiger Schritt in Richtung einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration junger Menschen (vgl. Dohmen 2014). Ein möglichst unterbrechungsfreier Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit ist zumeist elementar für eine stetige Erwerbskarriere. Deshalb nimmt die Zweite Schwelle einen zentralen Stellenwert ein (vgl. Wydra-Somaggio/Seibert 2010).

An der Zweiten Schwelle bieten sich den Ausbildungsabsolventen verschiedene Möglichkeiten für den weiteren beruflichen Verlauf. Als optimaler Übergang wird dabei die Weiterbeschäftigung beim Ausbildungsbetrieb gesehen. In einer aktuellen Analyse konnte nachgewiesen werden, dass ca. 60 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland nach dem Ausbildungsende weiterhin im Ausbildungsbetrieb beschäftigt wurden (vgl. Seibert/Wydra-Somaggio 2017).

Exogene Faktoren wie die Globalisierung, der demographische Wandel sowie der technische Fortschritt haben einen Einfluss auf das betriebliche Ausbildungspotenzial und die Anreize der Betriebe, Fachkräfte im Unternehmen eigenständig auszubilden und diese im Anschluss weiter zu beschäftigen (vgl. Rukwid 2011). Positiv auf eine mögliche Weiterbeschäftigung wirkt sich beispielsweise die Existenz eines Betriebsrates, tarifliche Vereinbarungen und das Vorhandensein von vakanten Stellen aus. Konjunkturelle Schwankungen oder Auftragsdefizite können sich negativ auf eine Weiterbeschäftigung auswirken (vgl. Bellmann/Hartung 2010). Damit sind makroökonomische (z. B. die Arbeitsmarktsituation) sowie demografische (z. B. der Geburtenrückgang) Einflussfaktoren an der Zweiten Schwelle und in den ersten Berufsjahren gleichermaßen entscheidend (vgl. Hillmert 2001; Dietrich/Gerner 2008).

Neben einer Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb sind an der Zweiten Schwelle häufig auch Betriebswechsel zu beobachten. Die Gründe dafür können im persönlichen oder beruflichen Kontext identifiziert werden. Häufig werden in diesem Zusammenhang auch monetäre Anreize aufgeführt. Die Abwerbung von ausgebildeten Fachkräften an der Zweiten Schwelle durch konkurrierende Betriebe kann hier ebenfalls genannt werden (Pahnke/Icks/Kay 2013). Das äußert sich auch in höheren Einstiegsgehältern: Ausbildungsabsolventen der Jahre 2013 und 2014, die berufstreu bleiben, aber den Betrieb im Anschluss an die Ausbildung wechseln, verdienen im Schnitt 200 Euro mehr als diejenigen, die im Ausbildungsbetrieb verbleiben (vgl. Seibert/Wydra-Somaggio 2017). Konietzka (2002) stellte für Absolventen der Jahre 1976-1995 fest, dass Berufs- und Betriebswechsel an der Zweiten Schwelle eher negative Einflüsse (in Form geringerer Anteile an Facharbeiterpositionen bei Berufs- und Betriebswechsler im Vergleich zu Nichtwechslern) auf den weiteren Erwerbsverlauf haben können.

Ein weiterer Teil der Berufsausbildungsabsolventen ist nach der Ausbildung von Unterbrechungen durch weiterqualifizierende Maßnahmen oder, im schlechtesten Fall, von Arbeitslosigkeit betroffen. Das mit dem erfolgreichen Abschluss erworbene Berufsbildungszertifikat garantiert somit nicht immer einen sicheren Übergang ins Erwerbsleben (vgl. Wydra-Somaggio/Seibert 2010). Für Ausbildungsabsolventen der Jahre 2013 und 2014 lag der Anteil derjenigen, die im Anschluss an ihre Ausbildung arbeitslos waren, bei knapp 20 Prozent (vgl. Seibert/Wydra-Somaggio 2017). Teilweise ist dies auf die individuelle Humankapitalausstattung der Ausbildungsabsolventen zurückzuführen. Niedrigqualifizierte Auszubildende, ob schulisch oder beruflich, haben dabei ein erhöhtes Risiko, an der Zweiten Schwelle mit Arbeitslosigkeit

konfrontiert zu sein (vgl. Buch/Hell/Wydra-Somaggio 2011). Aber auch betriebsbedingte Determinanten, wie eine geringe Ausbildungsvergütung oder eine geringe Größe des Betriebes, erhöhen die Wahrscheinlichkeit nach der Ausbildung von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein (vgl. Somaggio 2010).

3 Daten und Methodik

Als Datengrundlage zur Analyse der Zweiten Schwelle dient die Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Hierbei handelt es sich um für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete administrative Daten, die aus den Beschäftigungsmeldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger generiert werden. Die BeH umfasst taggenaue Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig und seit 1999 auch zu allen geringfügig entlohnt Beschäftigten in der Bundesrepublik.² Nicht sozialversicherungspflichtige Berufsgruppen wie Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Bundesfreiwilligendienstleistende sind nicht enthalten.

3.1 Datengrundlage

In dieser Arbeit werden zwei Ausbildungsabsolventenkohorten untersucht, welche verschiedene und vergleichende Analysen im Erwerbsverlauf ermöglichen. Zum einen wird eine Ausbildungsabsolventenkohorte betrachtet, deren Ausbildungsbeginn 2011/2012³ war. Zum anderen wird eine Kohorte mit dem Ausbildungsbeginn 1994/1995⁴ beobachtet. Für beide erfolgt eine Untersuchung der Zweiten Schwelle. Dies ermöglicht den Vergleich der beiden Kohorten und die Identifizierung möglicher Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei relativ unterschiedlicher Verfassung des sächsischen Arbeitsmarktes.

Die zur Analyse verwendeten Untersuchungsvariablen umfassen dabei den Wohn- sowie den Arbeitsort, was eine Einschränkung auf den sächsischen Arbeitsmarkt und dessen jeweilige regionale Arbeitsmärkte (z. B. Landkreise und kreisfreie Städte) zulässt. Weiterhin kann eine mögliche Veränderung des Arbeitsortes nach der Ausbildung auf Kreis- sowie Landesebene beobachtet werden. Das Alter, das Geschlecht sowie der Bildungsstand der jeweiligen Auszubildenden ist ebenfalls ein grundlegender Bestandteil der Daten. Bereits während der Ausbildung als auch im gesamten weiteren Erwerbsverlauf sind, sofern die Person in den Daten der BeH erfasst ist, Analysen auf Ebene einzelner Berufe und Wirtschaftszweige möglich. Zudem ist die Entwicklung des Entgeltes für die Person nachvollziehbar.

Die Kennzeichnung von Personen „in Ausbildung“ lässt insgesamt aber nur schwache Rückschlüsse über die Art der Berufsausbildung zu, was im folgenden Kapitel näher erläutert wird. Im Gegensatz zu Datensätzen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind in dieser Analyse jedoch nicht nur ausschließlich duale Berufsausbildungen erfasst. Berücksichtigt sind

² Die Beschäftigungsverhältnisse in den neuen Bundesländern sind für die hier vollzogenen Berechnungen seit 1993 in ausreichender Qualität enthalten.

³ Der Ausbildungsbeginn erfolgte innerhalb der Stichtage 01.07.2011 und 30.6.2012.

⁴ Der Ausbildungsbeginn erfolgte innerhalb der Stichtage 01.07.1994 und 30.6.1995.

auch verschiedene Ausbildungen in der Gesundheitsbranche sowie weitere betriebliche Ausbildungsmodelle.

Bei fehlenden Einträgen⁵ in der BeH ist es nicht möglich, zu identifizieren, ob eine Person kurzfristig oder langfristig von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Deshalb werden Personen ohne Betriebsnummer in den Folgejahren nach der Berufsausbildung mit „keine Information“ gekennzeichnet. Durch die stichtagsbezogene Betrachtung fehlen zudem Unterbrechungen, welche zeitlich zwischen zwei Stichtagen liegen.

3.2 Auswahl der Untersuchungspopulation

Um eine Ausbildungskohorte dennoch möglichst genau zu spezifizieren, wird der ursprüngliche BeH-Datensatz an einigen Stellen eingeschränkt. Zunächst wird der Datensatz auf Personen begrenzt, deren Arbeitsort (im letzten Ausbildungsjahr) in Sachsen liegt. Über die Ausprägungen „Auszubildende ohne besondere Merkmale“, „Auszubildende in der Seefahrt ohne besondere Merkmale“, „Auszubildende (Arbeitsentgelt nicht über Geringfügigkeitsgrenze)“ sowie „Auszubildende (außerbetriebliche Einrichtung)“ im BeH-Merkmal „Personengruppe“ ist eine Person in Ausbildung grundlegend identifizierbar. „Auszubildende in der Seefahrt ohne besondere Merkmale“ gibt es in Sachsen nicht. Die Ausprägungen „Auszubildende (Arbeitsentgelt nicht über Geringfügigkeitsgrenze)“ und „Auszubildende (außerbetriebliche Einrichtung)“ liegen erst ab 2012 vor. Während „Auszubildende (Arbeitsentgelt nicht über Geringfügigkeitsgrenze)“ in den Daten verbleiben⁶, werden „Auszubildende (außerbetriebliche Einrichtung)“ aus der Analyse ausgeschlossen⁷. Letztere stellen eine besondere Gruppe von Auszubildenden dar, die im Anschluss an ihre Ausbildung nie in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben. Das würde die nachfolgenden Analysen zur Zweiten Schwelle verzerren.

Um sicherzustellen, dass ein Auszubildender eine mindestens dreijährige Ausbildung erfolgreich abschließt, wird eine dauerhafte Berufszugehörigkeit während der Ausbildungszeit vorausgesetzt. Neben der Abgrenzung über die Zeitdauer von drei Jahren muss eine Veränderung des Merkmals Personengruppe von „in Ausbildung“ zu „sozialversicherungspflichtig beschäftigt“ oder „geringfügig entlohnt beschäftigt“ sowie die Veränderung der Qualifikationsvariablen (von „ohne Berufsausbildung“ zu „mit Berufsausbildung“) in den Daten beobachtet werden können. Zudem wird ausgeschlossen, dass sich eine Person vor dem beobachteten Ausbildungszeitraum in einer Ausbildung befindet. Die vorliegende Stichprobe soll möglichst nur Erstausbildungen abdecken, weshalb eine Altersrestriktion von 25 Jahren zum Ende der Berufsausbildung festgesetzt wird. Diese Restriktion gewährleistet dennoch, dass Abiturienten,

⁵ Dies wäre neben der Arbeitslosigkeit beispielsweise der Fall, wenn eine Person nach der Berufsausbildung in eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wechselt oder eine Selbstständigkeit anstrebt. Weitere Gründe könnten in der Erreichung eines höheren Bildungsabschlusses liegen. In der Kohorte von 1994/1995 wird zudem eine erhöhte Anzahl an Unterbrechungen (oft direkt an der Zweiten Schwelle) beobachtet, die von der Wehrpflicht bzw. dem Zivildienst verursacht waren. Ein weiterer Grund für ein Ausscheiden aus dem Datensatz könnte ebenfalls eine Arbeitsaufnahme außerhalb der Bundesrepublik sein.

⁶ Diese bleiben in der Betrachtung erhalten, da ansonsten in der Auswertung relevante Berufsgruppen (z. B. Friseure) fehlen würden.

⁷ Dennoch verbleiben einige Auszubildende mit einer außerbetrieblichen Ausbildung in den Daten. Diese sind im Bereich Erziehung und Unterricht gemeldet.

Schüler mit verspätetem Ausbildungseintritt oder Studienabbrecher in die Analyse einbezogen werden.

Tabelle 1 stellt die generierten Stichproben beider Ausbildungskohorten 1994/1995 und 2011/2012 gegenüber. Die Kohorte 2011/2012 umfasst 9.367 Auszubildende. Die Kohorte 1994/1995 zeigt hingegen mit 22.197 Personen eine wesentlich größere Anzahl an Auszubildenden. Dieser Unterschied spiegelt den allgemeinen Rückgang der Auszubildendenzahlen seit 1991 wider. Hauptgrund dafür ist die demografische Schrumpfung der Bevölkerung, die wiederum auf die hohen Abwanderungszahlen in Folge der Wiedervereinigung und das seitdem bestehende Geburtendefizit zurückzuführen ist. Nicht nur die Zahl der Auszubildenden halbierte sich zwischen den beiden Kohorten, sondern in dem Zuge auch die Zahl der Ausbildungsabsolventen von dualen Ausbildungen (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen 2017).

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichproben zum Ausbildungsbeginn

Stichprobe je Kohorte zum Ausbildungsbeginn	Kohorte 2011/2012		Kohorte 1994/1995	
	Absolut	In Prozent	Absolut	In Prozent
Gesamt	9.367	100,0	22.197	100,0
Männlich	5.608	59,9	13.785	62,1
Weiblich	3.758	40,1	8.412	37,9
Alter zum Ausbildungsbeginn (in Jahren)				
Durchschnittsalter	17,9		16,5	
Schulabschluss zum Ausbildungsbeginn (in Prozent)				
Volks-, Haupt-, Realschulab- schluss ohne Betriebsausbildung	60,7		91,6	
Abitur ohne Betriebsausbildung	21,0		4,9	
Ausbildung unbekannt, fehlende Angaben	18,3		3,5	

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Knapp 60 Prozent der Auszubildenden in der Ausbildungskohorte 2011/2012 waren männlich. Dieser Anteil fiel gegenüber der früheren Ausbildungskohorte 1994/1995 um 2,2 Prozentpunkte. Zum Ausbildungsbeginn der Kohorte 2011/2012 waren die Auszubildenden im Durchschnitt 17,9 Jahre alt. Gegenüber der Ausbildungskohorte 1994/1995 entspricht das einem Anstieg um durchschnittlich 1,4 Jahre. Ein Grund für das gestiegene Durchschnittsalter ist der höhere Anteil an Abiturienten in der aktuelleren Kohorte (21,0 % gegenüber 4,9 %). Dagegen sank der Anteil an Haupt- und Realschulabschlüssen um mehr als 30 Prozentpunkte. Der Anteil derjenigen, für die keine Angaben zum Schulabschluss vorlagen, stieg hingegen deutlich um knapp 15 Prozentpunkte.

Die Verteilung der Auszubildenden auf Kreise und kreisfreie Städte innerhalb der beiden Kohorten gestaltet sich recht ähnlich. Jedoch ist bei der jüngeren Kohorte von 2011/2012 eine deutlich stärkere Konzentration auf die zwei kreisfreien Städte Dresden und Leipzig erkennbar (vgl. Tabelle 2). Der Anteil an allen Auszubildenden von 1994/1995 lag dort kumuliert bei 23,3 Prozent. In der Kohorte von 2011/2012 erhöhte sich der Anteil für die zwei Städte auf 31,0 Prozent.

Auch wenn die absoluten Ausbildungszahlen gesunken sind, verzeichnen diese Gebiete einen relativen Zuwachs an Auszubildenden innerhalb der Stichproben. Die ländlichen Regionen erfahren, bis auf den Vogtlandkreis und den Landkreis Zwickau, einen relativen Rückgang der Ausbildungszahlen, wobei Görlitz mit -2,0 Prozentpunkten den höchsten Rückgang im Vergleich zu 1994/1995 aufzeigt. Die erhöhte Konzentration von Auszubildendenzahlen in den größeren Städten könnte dabei mit der steigenden Urbanisierung und der Attraktivität von Ballungsräumen sowie der damit verbundenen infrastrukturellen Entwicklung in den letzten Jahren zusammenhängen.

Tabelle 2: Verteilung der Stichproben zum Ende der Berufsausbildung nach Landkreisen

Landkreis	Kohorte 2011/2012		Kohorte 1994/1995	
	Absolut	In Prozent	Absolut	In Prozent
Chemnitz, Stadt	736	7,9	1.738	7,8
Erzgebirgskreis	755	8,1	2.090	9,4
Mittelsachsen	674	7,2	1.760	7,9
Vogtlandkreis	581	6,2	1.267	5,7
Zwickau	808	8,6	1.773	8,0
Dresden, Stadt	1.558	16,6	2.697	12,2
Bautzen	631	6,7	1.883	8,5
Görlitz	498	5,3	1.613	7,3
Meißen	509	5,4	1.360	6,1
Sächs. Schweiz-Osterzgebirge	481	5,1	1.421	6,4
Leipzig, Stadt	1.344	14,4	2.459	11,1
Leipzig	430	4,6	1.162	5,2
Nordsachsen	362	3,9	974	4,4
Sachsen insgesamt	9.367	100,0	22.197	100,0

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

4 Veränderungen an der Zweiten Schwelle

Die Zweite Schwelle bildet den Hauptgegenstand dieser Untersuchung. In den folgenden Abschnitten werden Vergleiche der beiden Analysekohorten an der Zweiten Schwelle gezogen sowie individuelle Besonderheiten näher erläutert.

8.704 von 9.367 Auszubildenden der Kohorte 2011/2012 waren 2015 nicht mehr als Auszubildende in der BeH geführt. 560 Personen waren 2015 weiterhin als Auszubildende im selben Beruf registriert, was den Schluss zulässt, dass hier die Ausbildung noch nicht abgeschlossen war. 103 Personen waren ebenfalls in 2015 noch als Auszubildende erfasst, jedoch in einem anderen Beruf. Ein Grund hierfür kann sein, dass diese Personengruppe eine neue Ausbildung begonnen hat.

Für die Ausbildungskohorte 1994/1995 ergibt sich zusätzlich die Besonderheit, dass ein nicht unerheblicher Teil (2.204 von 22.197 Auszubildenden) direkt im Anschluss an die Ausbildung den Wehr- bzw. Zivildienst absolviert. Für diese Personen ist somit anders als bei den anderen die Zweite Schwelle nicht im Folgejahr, sondern erst im übernächsten Jahr zu beobachten. Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung waren im Jahr 1998 18.472 Personen und von

den Wehr- und Zivildienstleistenden im Jahr 1999 2.196 Personen nicht mehr als Auszubildende in der BeH registriert. Die übrigen 1.529 Personen waren weiter als Auszubildende geführt, wobei 1.436 weiterhin im selben Beruf tätig waren. Bei 94 Auszubildenden änderte sich die Berufsbezeichnung. Auch in dieser Ausbildungskohorte hatte somit der Großteil derjenigen, die nach drei Jahren noch als Auszubildende registriert waren, vermutlich die Ausbildung noch nicht abgeschlossen.

Der Übergang an der Zweiten Schwelle wird im Folgenden nur für diejenigen Personen dargestellt, die sich in 2015 bzw. 1998/1999 nicht mehr in Ausbildung befinden und gemäß unseren Annahmen ihre dreijährige Erstausbildung abgeschlossen haben. In aller Regel relevant ist das Ausmaß von Betriebs-, Arbeitsort-, Branchen- und Berufswechseln zu diesem Zeitpunkt.

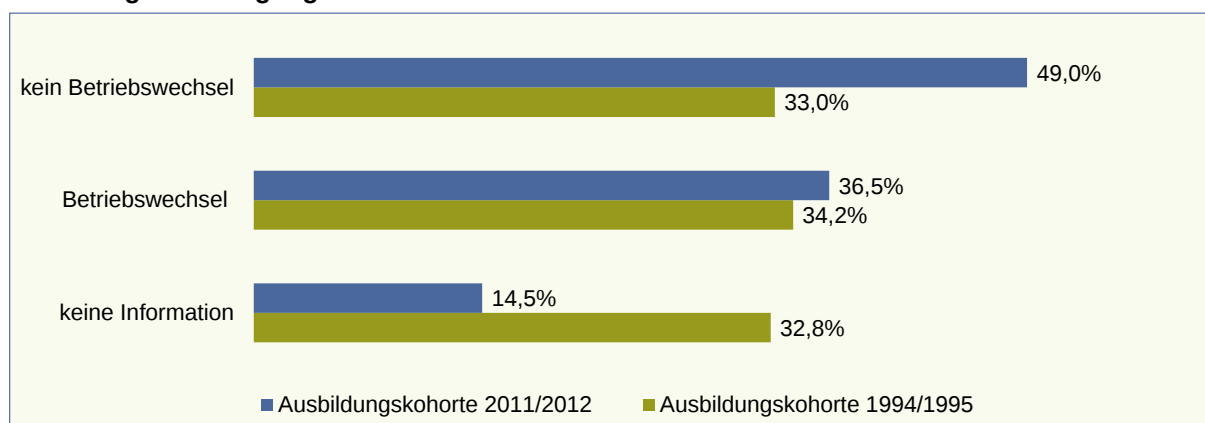
Abbildung 1 zeigt das Ausmaß von Betriebswechseln für beide Ausbildungskohorten im Vergleich. Bei Betrachtung des Übergangs nach der Berufsausbildung sind für beide Kohorten unterschiedliche Ergebnisse zu beobachten. Eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb wird vielfach als optimaler Ausgangspunkt für den Start in die Erwerbstätigkeit gesehen. In der Kohorte von 1994/1995 waren nur 33,0 Prozent der Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb tätig. In der jüngeren Kohorte von 2011/2012 trifft dies auf fast die Hälfte aller Auszubildenden (49,0 %) zu.⁸ Einen Betriebswechsel vollzogen in der jüngeren Kohorte 36,5 Prozent.⁹ Der Jahrgang von 1994/1995 wies einen etwas geringeren Anteil von 34,2 Prozent aller Auszubildenden auf, welche nach der Ausbildung den Betrieb wechselten.

Ein besonders großer Unterschied existiert bei der dritten Gruppe, denjenigen denen an der Zweiten Schwelle keine Betriebsnummer zugewiesen ist. Während 1994/1995 ein Drittel der Auszubildenden (32,8 %) ohne Information waren, wiesen 85,5 Prozent der jüngeren Kohorte nach der Ausbildung eine Beschäftigung auf. Diese Zahlen verdeutlichen gleichzeitig den sich stark gewandelten sächsischen Arbeitsmarkt. Mittlerweile sind die Betriebe sehr viel stärker bestrebt, ihre Auszubildenden als zukünftige Fachkräfte zu halten (vgl. SMWA 2017).

⁸ Dieser Wert ist im Vergleich zu dem errechneten Wert für Ostdeutschland (55,1 %) von Seibert/Wydra-Somaggio (2017) unterdurchschnittlich. Allerdings erfolgte die Abgrenzung von erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen leicht anders, was die direkte Vergleichbarkeit mindert. Die Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels (SMWA 2017) weisen deutlich höhere Übernahmequoten für Sachsen von 73 Prozent aus. Hier übersteigt die sächsische Quote sogar die für Ost- und für Westdeutschland, wobei die neuen Bundesländer gleichzeitig eine höhere Quote als die westdeutschen zeigen. Das ist bei Seibert/Wydra-Somaggio (2017), die ebenfalls wie die vorliegende Studie Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit zugrunde legen, so nicht der Fall. Deren Verbleibsquoten liegen auch deutlich unterhalb derer, die im IAB-Betriebspanel ausgewiesen werden.

⁹ In den BeH-Daten werden Betriebe oder Niederlassungen über eine Betriebsnummer erfasst. Das hat zur Folge, dass Wechsel zwischen verschiedenen Niederlassungen eines Unternehmens als Betriebswechsel klassifiziert sind; ein Unternehmenswechsel findet jedoch nicht statt. Aus diesem Grund ist die ausgewiesene Zahl für „kein Betriebswechsel“ nach der Ausbildung mit Bezug auf die Unternehmensfrage unterschätzt.

Abbildung 1: Übergang an der Zweiten Schwelle



Quellen: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

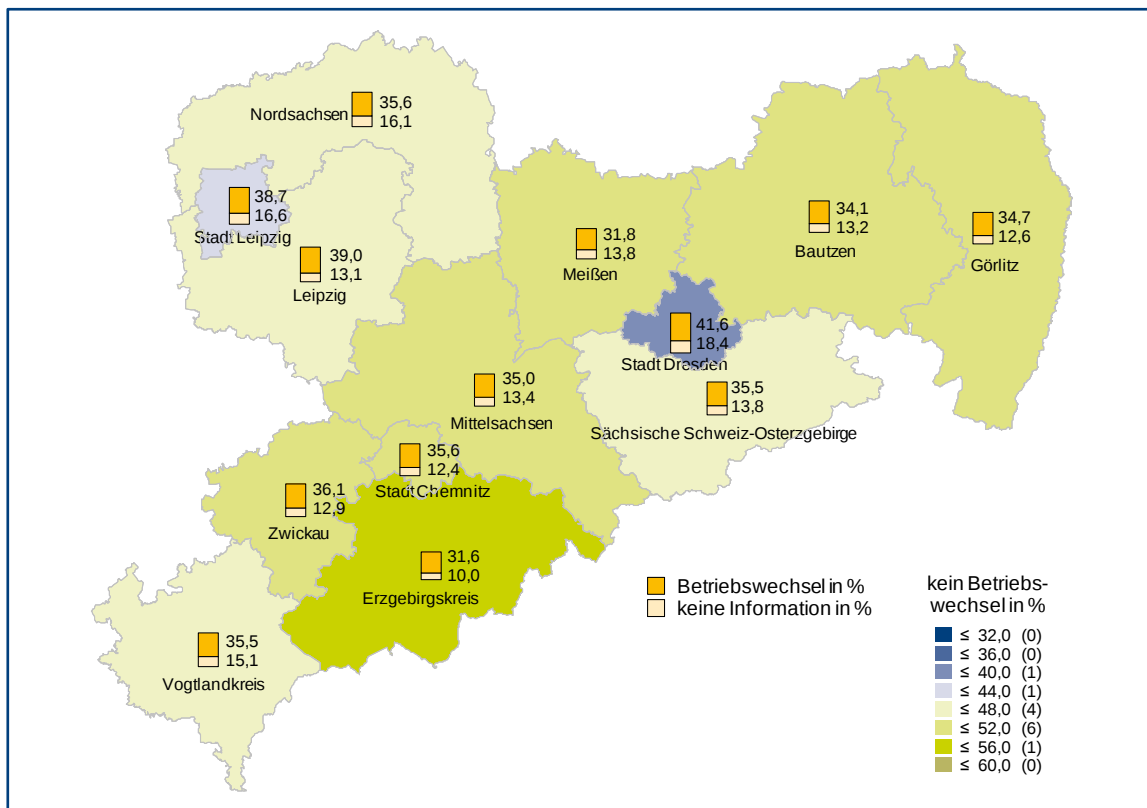
4.1 Regionale Wechsel

Auch auf Landkreisebene zeigen beide Ausbildungskohorten große Unterschiede, die vor allem bei der Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb und in der Unterbrechung des Erwerbsverlaufs sichtbar sind (vgl. Karte 1 und Karte 2). In der Kohorte von 2011/2012 waren im Vergleich zur älteren Kohorte in allen Kreisen Sachsens mehr Auszubildende direkt nach ihrer Ausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb beschäftigt.

Insbesondere im Erzgebirgskreis blieben knapp 58 Prozent der Auszubildenden weiterhin in ihrem Lehrbetrieb tätig. Mit rund 40 Prozent lag dieser Wert in Dresden am niedrigsten. Neben Dresden waren im gesamten Direktionsbezirk Leipzig unterdurchschnittlich viele Auszubildende nach ihrer Lehre im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt. Dresden wies auch schon in der älteren Kohorte den zweitgeringsten Wert (rund 30 %) für eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb aus. Die niedrigste Weiterbeschäftigungsquote wurde mit rund 29 Prozent für den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ermittelt. Nur etwa jeder Dritte bis Vierte verblieb nach der Lehre im entsprechenden Betrieb. Den höchsten Wert für eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb zeigte sich für die Ausbildungskohorte 1994/1995 für den Vogtlandkreis mit knapp 39 Prozent. In der neueren Ausbildungskohorte wird dieser Wert von keinem Kreis unterschritten.

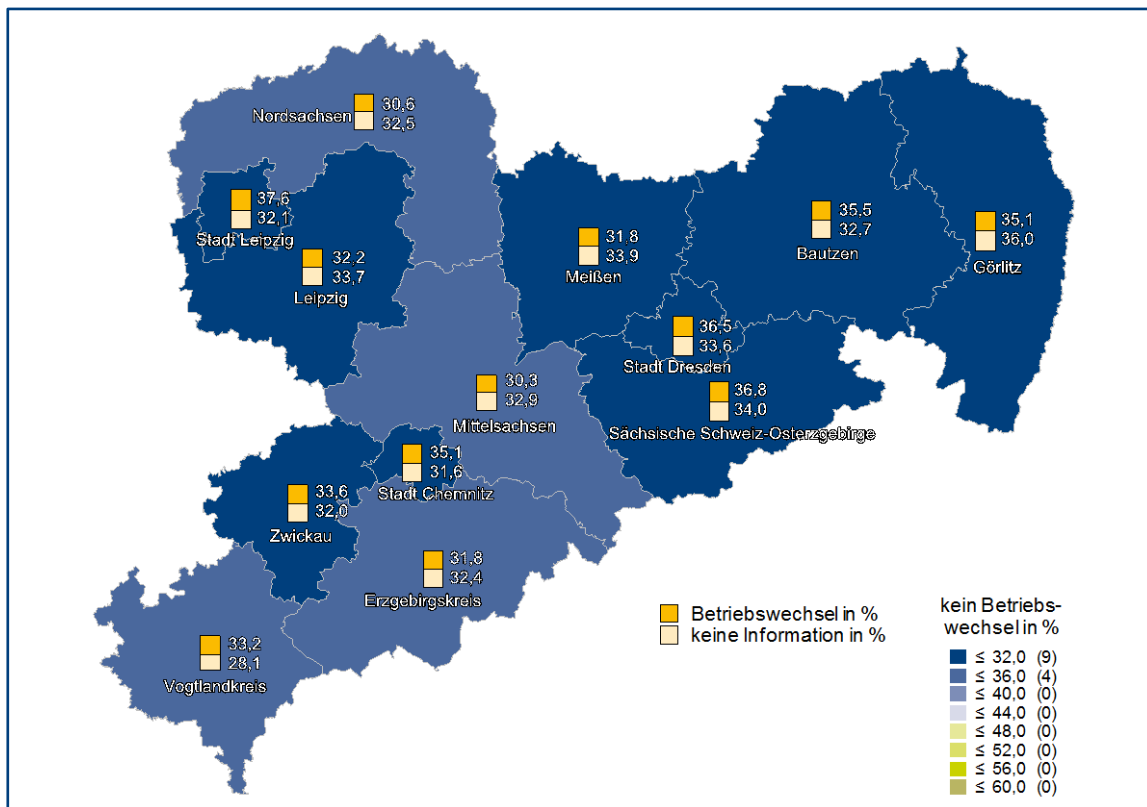
Fast immer ist der Anteil derjenigen, die im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt sind, in den beiden kreisfreien Städten Dresden und Leipzig niedriger als in den anderen sächsischen Kreisen. In beiden Städten ist dafür der Anteil der Betriebswechselnden (2011/2012: 41,6 % und 38,7 %) und derjenigen, die im Anschluss an ihre Ausbildung im Datensatz fehlen (2011/2012: 18,4 % und 16,6 %) stark überdurchschnittlich.

Karte 1: Übergang an der Zweiten Schwelle nach Landkreisen (Kohorte 2011/2012)



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Karte 2: Übergang an der Zweiten Schwelle nach Landkreisen (Kohorte 1994/1995)



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Diese Beobachtungen lassen vermuten, dass junge Erwachsene aus ländlichen Gebieten die städtischen Regionen zum Zwecke der Berufsausbildung nutzen. In diesem Fall ist die Rückkehr nach der Berufsausbildung in die Heimatregion und dem damit einhergehenden Betriebswechsel denkbar. Eine Betrachtung der Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle könnte Hinweise dafür liefern. Tabelle 3 gibt einen Überblick über das Ausmaß der Arbeitsortwechsel für beide Kohorten nach Beendigung der Ausbildung. In der jüngeren Kohorte wechselt ca. jeder fünfte und in der älteren Kohorte ca. jeder sechste an der Zweiten Schwelle den Arbeitsort.

Tabelle 3: Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle innerhalb und außerhalb Sachsens

Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle	Kohorte 2011/2012		Kohorte 1994/1995	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Anzahl Stichprobe	9.367		22.197	
Anzahl (mit Information nach Ausbildungsende)	8.704	100,0 %	20.668	100,0 %
Arbeitsortwechsel Gesamt	1.619	18,6 %	3.176	15,4 %
davon innerhalb Sachsens	1.096	12,6 %	1.772	8,6 %
davon bundesweit*	523	6,0 %	1.404	6,8 %
Ostdeutschland**	270	3,1 %	352	1,7 %
Westdeutschland	253	2,9 %	1.052	5,1 %

* Angaben ohne Sachsen.

** Angaben für Ostdeutschland ohne Sachsen und mit Berlin.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

In der jüngeren Kohorte wechselten zwei Drittel den Arbeitsort innerhalb Sachsens, was 12,6 Prozent aller Weiterbeschäftigten entspricht. 6,0 Prozent verließen den Freistaat in andere Bundesländer, wobei sich diese relativ ähnlich auf Ost- und Westdeutschland verteilen (3,1 % und 2,9 %). Die weiterbeschäftigten Auszubildenden der älteren Kohorte, welche den Arbeitsort außerhalb Sachsens wählten, wechselten hauptsächlich in die alten Bundesländer (5,1 %). Nur 1,7 Prozent verlegten ihren Arbeitsort in die restlichen neuen Bundesländer bzw. Berlin. Des Weiteren wechselten 8,6 Prozent den Arbeitsort innerhalb Sachsens, was mehr als der Hälfte aller Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle in der 1994/1995er Kohorte entspricht.

Diese Entwicklung lässt darauf schließen, dass sich die Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern im Laufe der Jahre entspannt hat. Zog bzw. ging in den 90er Jahren der größte Teil der Arbeitsortwechselnden nach Westdeutschland, so gewannen die neuen Bundesländer in der jüngeren Stichprobe an Attraktivität. Die Mobilität der Auszubildenden im Anschluss an die Berufsausbildung ist zwar im Vergleich der Kohorten leicht gestiegen aber ein großer Teil verbleibt nach der Ausbildung im Freistaat. In Verbindung mit dem niedrigen Unterbrechungsanteil im Erwerbsleben an der Zweiten Schwelle deutet dies gleichfalls auf eine Stabilisierung des sächsischen Arbeitsmarktes hin. Dadurch bleiben, relativ betrachtet, dem sächsischen Arbeitsmarkt mehr selbst ausgebildete Fachkräfte erhalten.

Für die nähere Betrachtung der Arbeitsortwechsel werden im Folgenden die jeweiligen Bundesländer sowie die Kreise in Sachsen einbezogen. Gerade innerhalb Sachsens ist die Arbeitskräftemobilität zwischen den einzelnen Kreisen hoch. In Tabelle 4 und Tabelle 5 wird dieser Zusammenhang verdeutlicht. Dabei wird in einer Matrix der relative Austausch von Arbeitskräften zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten dokumentiert. Auch hier wird die Analyse für beide Kohorten durchgeführt und Unterbrechungen im Erwerbsverlauf bleiben unberücksichtigt.

Tabelle 4: Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle innerhalb Sachsens (Kohorte 2011/2012)

	nach Kreis													
von Kreis	14511	14521	14522	14523	14524	14612	14625	14626	14627	14628	14713	14729	14730	Summe Sachsen
14511 Chemnitz	82%	5%	3%	1%	3%	3%	0%	0%	0%	1%	2%	1%	0%	100%
14521 Erzgebirgskreis	5%	88%	2%	0%	2%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	100%
14522 Mittelsachsen	7%	1%	80%	1%	1%	3%	0%	0%	2%	1%	2%	2%	1%	100%
14523 Vogtlandkreis	1%	2%	0%	89%	5%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
14524 Zwickau	5%	3%	1%	2%	86%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	100%
14612 Dresden, Stadt	1%	2%	1%	0%	0%	78%	4%	1%	4%	4%	2%	1%	0%	100%
14625 Bautzen	0%	0%	0%	0%	0%	9%	87%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	100%
14626 Görlitz	0%	0%	0%	0%	0%	3%	5%	89%	0%	2%	1%	0%	0%	100%
14627 Meißen	1%	0%	1%	0%	0%	9%	2%	1%	84%	2%	1%	0%	1%	100%
14628 Sächs. Schweiz/ Osterzgebirge	0%	1%	2%	0%	0%	8%	4%	1%	3%	81%	1%	0%	0%	100%
14713 Leipzig, Stadt	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	91%	3%	2%	100%
14729 Leipzig	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	15%	80%	2%	100%
14730 Nordsachsen	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	15%	5%	76%	100%
„Gewinner- und Verliererregionen“ Sachsen	103%	103%	93%	92%	98%	119%	103%	95%	96%	92%	131%	92%	83%	

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Mehr als 80 Prozent der sächsischen Auszubildenden der 2011/2012er Kohorte wechselten nach ihrer Ausbildung ihren Arbeitsort (Kreisebene) nicht. 12,6 Prozent wechselten zwar den Arbeitsort, blieben aber in einem Betrieb in Sachsen. Von denjenigen Leipzigern, die nach ihrer Ausbildung in Sachsen bleiben, wählten nur neun Prozent einen anderen Kreis als Arbeitsort. Das ist der geringste Wert für einen Kreis. Umgekehrt bedeutet dies, dass 91 Prozent derjenigen, die in Leipzig eine Ausbildung gemacht haben und danach in Sachsen bleiben, die Stadt Leipzig weiter als Arbeitsort beibehalten. Den höchsten Wert bei den Arbeitsortwechseln hingegen weist der Kreis Nordsachsen auf. Knapp ein Viertel der nordsächsischen Auszubildenden, die nach der Ausbildung im Freistaat bleiben, wählt im Anschluss an die Ausbil-

derung einen anderen Kreis als Arbeitsort. Bei Betrachtung der innersächsischen Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle zeigt sich in der jüngeren Kohorte auch die derzeitige starke Attraktivität des Arbeitsmarktes der beiden kreisfreien Städte Dresden und Leipzig. Insgesamt (d. h. im Saldo, also auch nach Berücksichtigung der Wechsel in den Kreis) verliert der Landkreis Nordsachsen besonders viele der nunmehr ehemaligen Auszubildenden an der Zweiten Schwelle.

Tabelle 5: Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle innerhalb Sachsens (Kohorte 1994/1995)

von Kreis	nach Kreis													Summe Sachsen
	14511	14521	14522	14523	14524	14612	14625	14626	14627	14628	14713	14729	14730	
14511 Chemnitz	78%	4%	6%	1%	6%	3%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	100%
14521 Erzgebirgskreis	4%	90%	1%	1%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
14522 Mittelsachsen	5%	2%	84%	0%	1%	2%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	1%	100%
14523 Vogtlandkreis	1%	1%	0%	94%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
14524 Zwickau	3%	4%	2%	1%	89%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	100%
14612 Dresden, Stadt	1%	1%	1%	0%	0%	81%	5%	1%	3%	6%	1%	0%	0%	100%
14625 Bautzen	0%	0%	0%	0%	0%	5%	88%	5%	0%	1%	0%	0%	0%	100%
14626 Görlitz	0%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	90%	0%	1%	0%	0%	0%	100%
14627 Meißen	0%	0%	2%	0%	0%	7%	2%	0%	86%	1%	1%	0%	1%	100%
14628 Sächs. Schweiz/ Osterzgebirge	1%	0%	2%	0%	0%	14%	2%	0%	1%	80%	0%	0%	0%	100%
14713 Leipzig, Stadt	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	88%	6%	3%	100%
14729 Leipzig	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	11%	83%	2%	100%
14730 Nordsachsen	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	10%	3%	84%	100%
„Gewinner- und Verliererregionen“ Sachsen	93%	102%	102%	98%	104%	117%	101%	97%	96%	93%	113%	94%	90%	

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

In der älteren Kohorte von 1994/1995 wechselten knapp 85 Prozent der sächsischen Auszubildenden nach ihrer Ausbildung ihren Arbeitsort (Kreisebene) nicht. 8,6 Prozent wechselten in einen anderen sächsischen Kreis. 94 Prozent derjenigen, die im Vogtlandkreis ihre Ausbildung absolviert hatten und an der Zweiten Schwelle den Arbeitsort innerhalb Sachsens beibehielten, verblieben im Vogtlandkreis. Vier Prozent der in Sachsen bleibenden Vogtländer verlegte ihren Arbeitsort ins angrenzende Zwickau. Chemnitz war diejenige Region in der älteren Kohorte, in der besonders wenige, die nach der Ausbildung in Sachsen bleiben, den eigenen Ausbildungsort als ersten Arbeitsort im Anschluss an die Ausbildung wählten. 22 Prozent zog es in einen anderen sächsischen Kreis. Auch in der Ausbildungskohorte 1994/1995 profitierten an der Zweiten Schwelle im Saldo die beiden kreisfreien Städte Dresden und Leipzig. Die

Dominanz der beiden Regionen ist jedoch noch nicht so stark ausgeprägt wie in der jüngeren Betrachtungskohorte.

Bei beiden Kohorten ist zudem auffällig, dass Wechsel aus den kreisfreien Städten ins jeweilige Umland besonders häufig sind. Beispielsweise führen fünf Prozent der Arbeitsortwechsel aus Chemnitz, die innerhalb Sachsens stattfinden, in den angrenzenden Erzgebirgskreis. Das scheint die oben bereits angesprochene Funktion der Städte als Ausbildungs- und Arbeitsmarktzentren zu bestätigen.

Tabelle 6: Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle nach Bundesländern (Kohorte 1994/1995)

	Nach Bundesland																															
Von Kreis	Schleswig-Holstein		Hamburg		Niedersachsen		Bremen		Nordrhein-Westfalen		Hessen		Rheinland-Pfalz		Baden-Württemberg		Bayern		Saarland		Berlin		Brandenburg		Mecklenburg-Vorpo.		jew. Rest Sachsen		Sachsen-Anhalt		Thüringen	
14511 Chemnitz	0%	1%	1%	0%	2%	2%	1%	8%	18%	0%	1%	1%	0%	57%	2%	5%																
14521 Erzgebirgskreis	0%	0%	0%	0%	4%	1%	1%	11%	28%	0%	0%	1%	0%	52%	0%	1%																
14522 Mittelsachsen	1%	1%	3%	0%	3%	2%	2%	5%	14%	0%	0%	1%	1%	65%	1%	1%																
14523 Vogtlandkreis	1%	0%	0%	0%	1%	1%	2%	9%	34%	0%	0%	0%	1%	37%	2%	13%																
14524 Zwickau	0%	0%	1%	0%	5%	4%	0%	9%	13%	0%	1%	0%	0%	54%	1%	11%																
14612 Dresden, Stadt	1%	0%	2%	0%	5%	2%	1%	7%	10%	0%	4%	0%	1%	66%	2%	1%																
14625 Bautzen	1%	0%	3%	0%	4%	3%	1%	5%	10%	1%	5%	9%	0%	54%	4%	0%																
14626 Görlitz	1%	1%	3%	0%	5%	3%	0%	9%	19%	0%	2%	10%	0%	42%	0%	2%																
14627 Meißen	2%	0%	4%	0%	5%	2%	2%	4%	11%	1%	1%	4%	0%	62%	2%	1%																
14628 Sächs. Schweiz/Osterzgebirge	0%	0%	3%	0%	7%	2%	3%	8%	6%	0%	0%	1%	0%	67%	0%	1%																
14713 Leipzig, Stadt	1%	0%	3%	0%	6%	8%	1%	5%	15%	0%	2%	1%	1%	43%	10%	5%																
14729 Leipzig	0%	1%	1%	0%	2%	3%	1%	6%	9%	0%	1%	3%	1%	60%	8%	7%																
14730 Nordsachsen	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	3%	15%	0%	1%	3%	0%	59%	11%	3%																

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Gerade in den 1990er Jahren galten Arbeitsortverlagerungen in die alten Bundesländer u. a. aufgrund von einem höheren Angebot an Arbeitsplätzen als attraktiv. Das zeigt sich auch bei unserer Analyse zur Zweiten Schwelle (vgl. Tabelle 6). In der Kohorte 1994/1995 wechselten 5,1 Prozent der sächsischen Auszubildenden an der Zweiten Schwelle in ein westdeutsches Bundesland. Nur 1,7 Prozent wechselten in ein anderes ostdeutsches Bundesland (inkl. Berlin). Diese Tendenz lässt sich für die jüngere Kohorte nicht mehr feststellen. Hier übersteigt die Zahl der Wechsel in ein anderes ostdeutsches Bundesland diejenige in eine westdeutsche Region. Bei neun von 13 Kreisen liegt der höchste Wert in einem ostdeutschen Bundesland (vgl. Tabelle 7). So arbeiteten z. B. 16 Prozent aller Arbeitsplatzwechselnden aus der Stadt

Leipzig im angrenzenden Sachsen-Anhalt. 25 Prozent aller Arbeitsortwechselnden aus dem Vogtlandkreis verlegten ihren Arbeitsort ins angrenzende Bayern.

Bayern war in der Ausbildungskohorte 1994/1995 das Nummer 1-Ziel der Arbeitsortwechselnden an der Zweiten Schwelle. Z. B. hatte mehr als ein Drittel aller vogtländischen Arbeitsortwechselnden zum damaligen Zeitpunkt den Freistaat Bayern als Ziel. Nur im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge lag der höchste Anteil an Arbeitsortwechseln nicht bei Bayern. Sachsen verlor somit in den 1990er Jahren an der Zweiten Schwelle eine nicht unerhebliche Zahl an Fachkräften nach Westdeutschland. Hingegen deuten die Quoten der Kohorte von 2011/2012 auf eine Entspannung des Arbeitsmarktes und eine Steigerung der Attraktivität der neuen Bundesländer als Arbeitsort bei Ausbildungsabsolventen hin.

Tabelle 7: Arbeitsortwechsel an der Zweiten Schwelle nach Bundesländern (Kohorte 2011/2012)

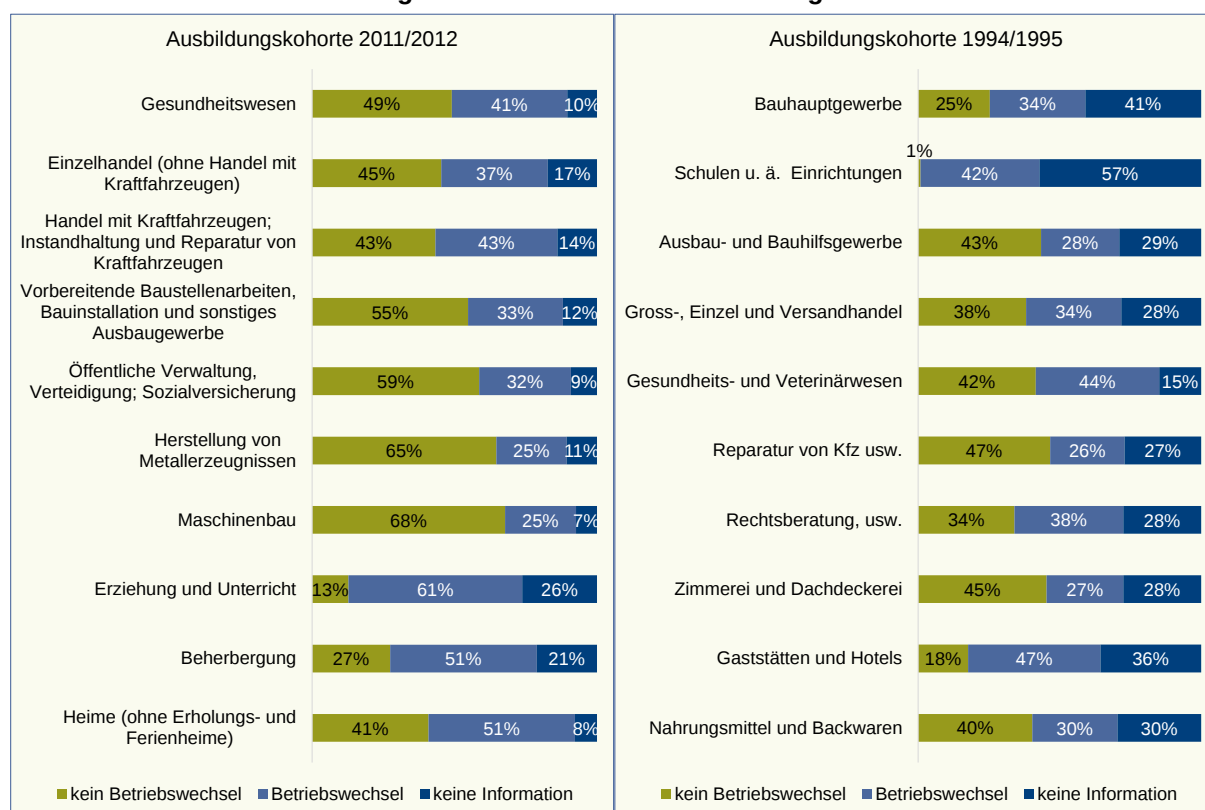
Von Kreis	Nach Bundesland															
	Schleswig-Holstein	Hamburg	Niedersachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Bayern	Saarland	Berlin	Brandenburg	Mecklenburg-Vorp.	jew. Rest Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen
14511 Chemnitz	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	7%	0%	5%	1%	0%	79%	2%	4%
14521 Erzgebirgskreis	4%	2%	0%	1%	0%	2%	1%	2%	6%	0%	2%	1%	1%	73%	1%	4%
14522 Mittelsachsen	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	1%	90%	2%	2%
14523 Vogtlandkreis	0%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	3%	25%	0%	2%	1%	0%	56%	1%	8%
14524 Zwickau	2%	0%	2%	0%	2%	2%	1%	2%	8%	1%	0%	1%	0%	65%	2%	13%
14612 Dresden, Stadt	1%	2%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	7%	0%	3%	4%	1%	70%	2%	1%
14625 Bautzen	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	4%	7%	1%	4%	11%	1%	67%	2%	0%
14626 Görlitz	0%	0%	1%	0%	6%	0%	1%	1%	3%	0%	7%	15%	1%	57%	3%	4%
14627 Meißen	0%	2%	2%	0%	1%	0%	0%	5%	2%	0%	7%	1%	1%	74%	4%	0%
14628 Sächs. Schweiz/Osterzgebirge	1%	5%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	2%	6%	2%	80%	1%	0%
14713 Leipzig, Stadt	1%	1%	1%	0%	4%	2%	1%	5%	7%	0%	6%	4%	1%	40%	16%	9%
14729 Leipzig	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	2%	1%	0%	1%	8%	2%	72%	5%	6%
14730 Nordsachsen	0%	0%	2%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	6%	5%	0%	74%	6%	1%

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

4.2 Sektorale Wechsel

Ein höherer Anteil an Auszubildenden, die nach ihrer Lehre im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt sind, konnte auch in den meisten Wirtschaftszweigen¹⁰ für die jüngere Kohorte beobachtet werden. In Abbildung 2 sind die nach Anzahl der Auszubildenden zehn größten Wirtschaftszweige (WZ-2-Steller) jeder Kohorte abgebildet. Durch die unterschiedliche Klassifikation lassen sich die Wirtschaftszweige kohortenübergreifend nur bedingt vergleichen, jedoch ist eine Analyse innerhalb der Kohorten möglich.

Abbildung 2: Übergang an der Zweiten Schwelle in den jeweils zehn ausbildungsstärksten Wirtschaftszweigen der untersuchten Ausbildungskohorten



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Darstellung.

Grundsätzlich zeigt sich auch in den jeweiligen zehn ausbildungsstärksten Wirtschaftszweigen, dass der Anteil derjenigen ohne Information im Erwerbsverlauf in der jüngeren Kohorte geringer ist. Das trifft insbesondere auf Branchen des Verarbeitenden Gewerbes (Herstellung von Metallerzeugnissen, Maschinenbau) zu. Zugleich weisen diese überdurchschnittliche Anteile an Weiterbeschäftigungen im Ausbildungsbetrieb an der Zweiten Schwelle auf. Dies deutet darauf hin, dass das Verarbeitende Gewerbe in Sachsen mittlerweile einen vergleichsweise hohen Fachkräftebedarf hat. Zusätzlich kann, als ausbildungsintensiver Zweig, die Annahme der *sunk costs* oder der Transaktionskostentheorie angeführt werden. Durch die notwendigen betriebspezifischen Kenntnisse ist eine Freisetzung des Humankapitals nach der Ausbildung mit höheren *sunk costs* verbunden. Eine Entscheidung zur internen Berufsausbildung könnte

¹⁰ In den vorliegenden Daten gibt es keine durchgängig gültige Klassifikation der Wirtschaftszweige. Während die Kohorte 1994/1995 auf der Klassifikation von 1973 basiert, ist die Kohorte 2011/2012 mit der aktuellen Klassifikation von 2008 in der Beschäftigtenhistorik des IAB erfasst.

bereits aus diesem Gesichtspunkt von vornherein mit einer Weiterbeschäftigungsabsicht verknüpft sein.

Die größte Branche (im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen), das Gesundheitswesen, zeigt einen durchschnittlichen Anteil an Weiterbeschäftigungen an der Zweiten Schwelle. Nachdem das Gesundheitswesen derzeit, neben dem Verarbeitenden Gewerbe, als Branche mit einem sehr hohen Fachkräftebedarf zählt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017), lässt sich vermuten, dass in diesem Bereich die Initiative für einen Wechsel von Arbeitnehmern ausgehen könnte. Im Unterkapitel zu Berufswechseln an der Zweiten Schwelle (vgl. Kapitel 4.3) wird hierauf noch etwas genauer eingegangen.

Besonders geringe Anteile an Weiterbeschäftigungen an der Zweiten Schwelle zeigen sich im Bereich Erziehung und Unterricht bzw. Schulen u. ä. (beide Kohorten). Diese Beobachtung begründet sich damit, dass sämtliche Auszubildende, unabhängig vom Ausbildungsberuf, die eine außerbetriebliche Ausbildung absolvieren, in diesen Wirtschaftszweig zählen und von vornherein bei dieser Form der Ausbildung Weiterbeschäftigungen nahezu ausgeschlossen sind. Verbunden damit sind somit auch hohe Anteile an Betriebswechseln. Der Anteil derjenigen ohne Information über den weiteren Erwerbsverlauf an der Zweiten Schwelle ist für diese Personen im Vergleich aller Wirtschaftszweige sogar am höchsten.

Tabelle 8: Branchenwechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsbranchen (Kohorte 2011/2012)

Branche	Anzahl Wechsel	Anteil Branchenwechsler an Auszubildenden
Gesundheitswesen	227	26,3%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	141	23,2%
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	182	31,9%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	109	24,2%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	60	14,0%
Herstellung von Metallerzeugnissen	92	21,6%
Maschinenbau	96	24,4%
Erziehung und Unterricht	190	60,7%
Beherbergung	90	33,3%
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	93	37,7%
Insgesamt	2.320	26,7%

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Nicht mit jedem Betriebswechsel ist allerdings auch ein Wechsel der Branche verbunden. Obwohl 36,5 Prozent aller Auszubildenden der Kohorte 2011/2012 an der Zweiten Schwelle den Betrieb wechseln, umfassen die Branchenwechsel zu diesem Zeitpunkt nur 26,7 Prozent (vgl. Tabelle 8). Überdurchschnittlich häufig wechseln Auszubildende an der Zweiten Schwelle aus dem Bereich Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, dem Bereich Beherbergung und der Branche Erziehung und Unterricht. Während die Wechsel

in der letztgenannten Branche, wie bereits oben diskutiert, mit dem Sonderfall der außerbetrieblichen Ausbildung zusammenhängen, finden aus den beiden anderen Branchen tatsächlich überdurchschnittlich viele Branchenwechsel statt. Besonders selten kommen Branchenwechsel aus der Branche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung vor.

Tabelle 9: Branchenwechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsbranchen (Kohorte 1994/1995)

Branche	Anzahl Wechsel	Anteil Branchenwechsler an Auszubildenden
Bauhauptgewerbe	733	26,5%
Schulen u. ä. Einrichtungen	1.011	41,9%
Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	387	16,5%
Groß-, Einzelhandel und Versand	340	19,3%
Gesundheits- und Veterinärwesen	295	26,1%
Reparatur von Kfz usw.	144	16,1%
Zimmerei und Dachdeckerei	95	14,4%
Rechtsberatung, usw.	122	18,5%
Gaststätten und Hotels	132	20,8%
Nahrungsmittel und Backwaren	83	13,9%
Insgesamt	4.701	22,7%

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Die Zahl der Branchenwechsel ist dabei im Kohortenvergleich in der jüngeren Kohorte etwas höher. In der früheren Kohorte 1994/1995 (vgl. Tabelle 9) wechselten rund 23 Prozent an der Zweiten Schwelle die Branche. Der Bereich Schulen und ähnliche Einrichtungen wies aufgrund seiner Sonderstellung auch hier schon vergleichsweise viele Branchenwechsel auf. Im Gesundheitswesen, der aktuell größten Branche, hat sich der Anteil der Branchenwechsel im Vergleich zur Kohorte 1994/1995 kaum verändert.

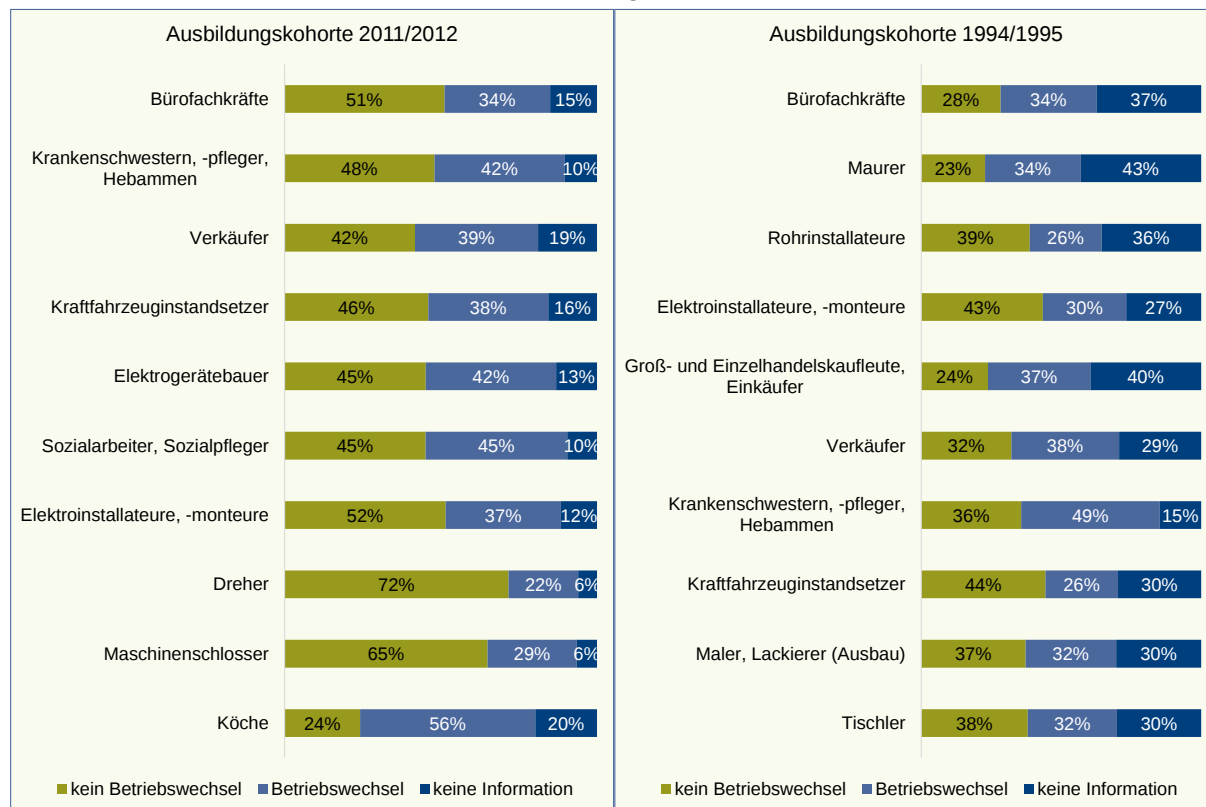
4.3 Berufswechsel

In den TOP 10-Ausbildungsberufen¹¹ stieg der Anteil der Weiterbeschäftigungen an der Zweiten Schwelle in der Kohorte 2011/2012 gegenüber der Kohorte 1994/1995 an (vgl. Abbildung 3). Der in beiden Kohorten am stärksten besetzte Ausbildungsberuf Bürofachkraft weist in der jüngeren Kohorte einen fast doppelt so hohen Weiterbeschäftigungsanteil auf als in der älteren Kohorte. Der Anteil an Betriebswechseln an der Zweiten Schwelle ist hingegen ähnlich hoch. Nur 15 Prozent der Bürofachkräfte der jüngeren Ausbildungskohorte wiesen direkt im Anschluss an ihre Ausbildung eine Lücke im Erwerbsverlauf auf. Dieser Anteil lag in der älteren

¹¹ Der am stärksten besetzte Ausbildungsberuf 1994/1995 entfiel auf die Kategorie „Auszubildende mit noch nicht feststehendem Ausbildungsberuf“. Hierbei handelt es sich um eine Ausprägung, in der Auszubildende erfasst sind, bei denen die Fachrichtung eines bestimmten Berufes zu Ausbildungsbeginn noch unklar war. Im Laufe der Ausbildung wurde dies in den Beschäftigungsmeldungen aber nicht korrigiert. Eine Verzerrung der Ergebnisse an der Zweiten Schwelle durch diese Kategorie ist aber nicht groß, denn die Anteile an Weiterbeschäftigungen, Betriebswechseln und Unterbrechungen sind durchschnittlich.

Kohorte noch bei 37 Prozent. Hier wird wiederum die damalige schwierige Arbeitsmarktlage deutlich.

Abbildung 3: Übergang an der Zweiten Schwelle in den jeweils zehn ausbildungstärksten Berufen der untersuchten Ausbildungskohorten



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Darstellung.

Stark unterdurchschnittliche Weiterbeschäftigungsanteile in der Kohorte 2011/2012 sind u. a. für Köche und Verkäufer zu beobachten. Das traf auch schon für die Ausbildungskohorte 1994/1995 zu, wobei hier auch die Bürofachkräfte und Maurer einen unterdurchschnittlichen Weiterbeschäftigungsanteil zeigen, was in der jüngeren Kohorte nicht mehr der Fall ist.

Auch wenn der Anteil der Betriebswechsel bei Bürofachkräften in beiden Kohorten auf demselben Niveau liegt, stieg der Anteil derjenigen, die nach ihrer Ausbildung zur Bürofachkraft nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten (vgl. Tabelle 10). Etwa ein Viertel der Bürofachkräfte der Kohorte 2011/2012 übt direkt im Anschluss an die Ausbildung einen anderen Beruf aus; in der älteren Kohorte lag der Anteil bei etwa einem Fünftel (vgl. Tabelle 11). Insgesamt wechselte in beiden Kohorten etwa ein Viertel aller Auszubildenden an der Zweiten Schwelle ihren Beruf (2011/2012: 24,2 % bzw. 2.110 Personen; 1994/1995: 26,7 % bzw. 5.512 Personen). Überdurchschnittlich viele Berufswechsel sind bei Maschinenschlossern und Elektrogerätebauern zu beobachten. Jeweils ca. 40 Prozent übten nach ihrer Ausbildung einen anderen Beruf aus.

Tabelle 10: Berufswechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsberufen (Kohorte 2011/2012)

Beruf	Anzahl Wechsel	Anteil Berufswechsler an Auszubildenden
781 Bürofachkräfte	231	24,8%
853 Krankenschwestern, -pflege	61	8,6%
682 Verkäufer	75	13,2%
281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	77	18,7%
314 Elektrogerätebauer	154	40,2%
861 Sozialarbeiter, Sozialpfleger	43	11,7%
311 Elektroinstallateure, -monteure	73	28,1%
221 Dreher	41	17,6%
273 Maschinenschlosser	89	41,0%
411 Köche	38	18,7%
Insgesamt	2.110	24,2%

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Knapp die Hälfte aller Groß- und Einzelhandelskaufleute der Kohorte 1994/1995 war nach ihrer Ausbildung nicht mehr im erlernten Beruf tätig. Gleichzeitig wiesen 40 Prozent an der Zweiten Schwelle keine Information über den weiteren Erwerbsverlaufes auf. Beides zusammengekommen deutet darauf hin, dass es diese Berufsgruppe bei der vergleichsweise schlechten Arbeitsmarktlage in den neunziger Jahren besonders schwer hatte, nach der Ausbildung am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Im Beruf Krankenschwestern und -pfleger lassen sich in den TOP 10 beider Jahre die geringsten Anteile an Berufswechselnden feststellen. Vor dem Hintergrund, dass es im Gesundheitswesen einen Fachkräftemangel gibt, generell recht viele Betriebswechsel an der Zweiten Schwelle stattfinden, die Krankenschwestern und -pfleger aber ihrem Beruf treu bleiben, könnte man hier tatsächlich vermuten, dass die Initiative zum Betriebswechsel an der Zweiten Schwelle vom Beschäftigten ausgeht, um beispielsweise einen höheren Lohn- oder bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Tabelle 11: Berufswechsel an der Zweiten Schwelle in den zehn häufigsten Ausbildungsberufen (Kohorte 1994/1995)

Beruf	Anzahl Wechsel	Anteil Berufswechsler an Auszubildenden
781 Bürofachkräfte	411	20,7%
441 Maurer	344	23,2%
262 Rohrinstallateure	123	12,8%
311 Elektroinstallateure, -monteure	108	11,6%
681 Groß- u. Einzelhandelskaufleute	397	46,3%
682 Verkäufer	88	11,3%
853 Krankenschwestern, -pflege	62	8,2%
281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	109	14,8%
511 Maler, Lackierer (Ausbau)	66	9,9%
501 Tischler	83	14,7%
Insgesamt	5.512	26,7%

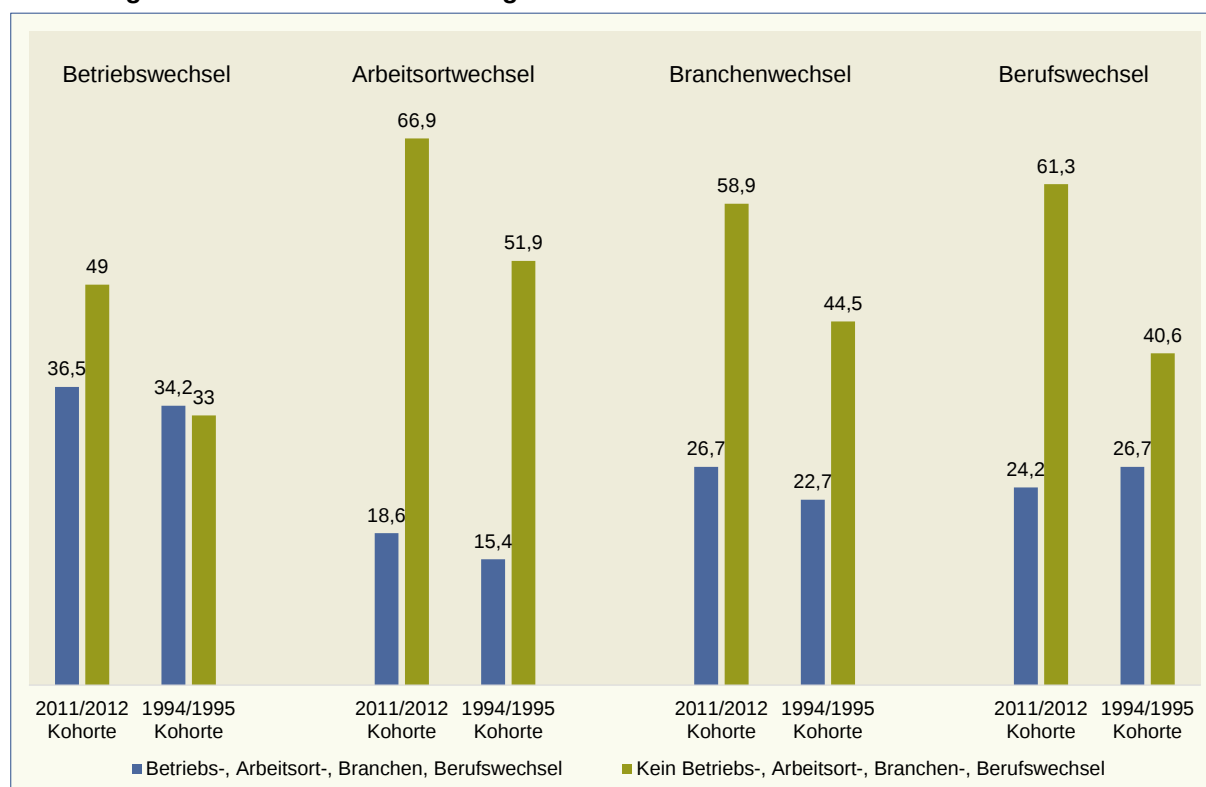
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Ob es eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb, einen Betriebswechsel oder eine Erwerbsunterbrechung an der Zweiten Schwelle gibt, hängt insgesamt von einer Vielzahl an Einzelfaktoren ab. Diese können auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite liegen oder von Umfeldbedingungen wie der allgemeinen Arbeitsmarktlage beeinflusst sein.

4.4 Kombinierte Wechsel

Wenn ein Wechsel an der Zweiten Schwelle erfolgt, wird zumeist nicht nur der Betrieb gewechselt. Mit einem Betriebswechsel kann gleichzeitig ein Arbeitsortwechsel und/oder Branchenwechsel und/oder Berufswechsel stattfinden. Abbildung 4 stellt aber zunächst erst einmal Betriebs-, Arbeitsort-, Branchen- und Berufswechsel (Arten von Wechseln) an der Zweiten Schwelle für die beiden Ausbildungskohorten zusammenfassend gegenüber. In der jüngeren Kohorte ist unabhängig von der Art des Wechsels der Anteil derjenigen, die keinen Betriebs-, Arbeitsort-, Branchen- oder Berufswechsel vollziehen, generell größer. Mit Ausnahme der Betrachtung von Berufswechseln ist gleichzeitig aber auch der Anteil derjenigen, die wechseln, in der jüngeren Kohorte höher. Diese zunächst widersprüchlich erscheinende Beobachtung liegt daran, dass in der jüngeren Kohorte deutlich weniger Personen im Anschluss an die Berufsausbildung keine Information über das weitere Erwerbsleben aufweisen. In der älteren Kohorte waren rund ein Drittel ohne Information, in der jüngeren nur knapp 15 Prozent.

Abbildung 4: Überblick über die Häufigkeit von Wechseln an der Zweiten Schwelle



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB eigene Darstellung.

Diese Beobachtungen stehen alle im Zusammenhang mit der wesentlich günstigen Arbeitsmarktlage im Jahr 2015 im Vergleich zu 1998/1999. Einerseits finden weniger unfreiwillige Wechsel statt, weil die Unternehmen ihre Fachkräfte im Unternehmen halten (vgl. SWMA

2017). Andererseits ist es bei günstiger Arbeitsmarktlage auch einfacher zu wechseln, weil entsprechende Arbeitsstellen vorhanden sind.

Bei jeglicher Art von Wechseln können aufgrund der genutzten Daten keine Aussagen über die Ursachen des Wechsels getroffen werden. Eine Kombination der Wechsel untereinander eröffnet hingegen weitergehende Ansatzpunkte für mögliche Erklärungen. Zunächst ist aber festzustellen, dass in der jüngeren Ausbildungskohorte 3.578 Personen (41,1 %) änderten überhaupt nichts, wohingegen 645 (7,4 %) aller Absolventen gleichzeitig einen Betriebs-, Arbeitsort-, Branchen- und Berufswechsel vollzogen. In der älteren Kohorte waren die Anteile geringer: 24,8 Prozent (5.127 Personen) wiesen keine Wechsel auf, bei 6,4 Prozent (1.333 Personen) gab es sowohl einen Betriebs-, als auch einen Arbeitsort-, als auch einen Branchen-, als auch einen Berufswechsel an der Zweiten Schwelle.

Tabelle 12 und Tabelle 13 zeigen einzelne Kombinationen von Wechseln für die beiden Ausbildungskohorten. Bei 50,7 Prozent der Betriebswechsel in der Ausbildungskohorte 2011/2012 fand an der Zweiten Schwelle gleichzeitig auch ein Wechsel des Arbeitsortes statt; 49,3 Prozent blieben im selben Kreis. Mit 99,5 Prozent aller Arbeitsortwechsel war ein Betriebswechsel verbunden; bei 0,5 Prozent der Arbeitsortwechsel fand kein Betriebswechsel statt. Vermutlich wurde hier der Betrieb in einen anderen Kreis verlagert. In der Ausbildungskohorte 1994/1995 wechselten an der Zweiten Schwelle nur 44,8 Prozent der Betriebswechsler auch ihren Arbeitsort. Das geringere Durchschnittsalter der Auszubildenden dieser Kohorte und damit einhergehend, sowie auch unabhängig davon, eine niedrigere Mobilität der Kohorte 1994/1995 könnten mögliche Erklärungen für den im Vergleich zur jüngeren Kohorte (50,7 %) kleineren Prozentwert sein.

Tabelle 12: Kombinierte Wechsel/Nichtwechsel an der Zweiten Schwelle (Kohorte 2011/2012)

	Betriebs- wechsel	kein Betriebs- wechsel	Arbeitsort- wechsel	kein Arbeitsort- wechsel	Branchen- wechsel	kein Branchen- wechsel	Berufs- wechsel	kein Berufs- wechsel	Ins- gesamt
Betriebs- wechsel	.	.	50,7%	49,3%	72,3%	27,7%	45,4%	54,6%	3.176
kein Betriebs- wechsel	.	.	0,2%	99,8%	0,6%	99,4%	15,6%	84,4%	4.268
Arbeitsort- wechsel	99,5%	0,5%	.	.	71,2%	28,8%	47,2%	52,8%	1.619
kein Arbeitsort- wechsel	26,9%	73,1%	.	.	20,0%	80,0%	23,1%	76,9%	5.825
Branchen- wechsel	98,9%	1,1%	49,7%	50,3%	.	.	54,2%	45,8%	2.320
kein Branchen- wechsel	17,2%	82,8%	9,1%	90,9%	.	.	16,6%	83,4%	5.124
Berufswechsel	68,4%	31,6%	36,2%	63,8%	59,6%	40,4%	.	.	2.110
kein Berufs- wechsel	32,5%	67,5%	16,0%	84,0%	19,9%	80,1%	.	.	5.334

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Unterschiede zwischen den jüngeren und älteren Ausbildungskohorten lassen sich auch bezüglich der Kombination von Betriebs- und Berufswechsel beobachten. Während in der Kohorte 2011/2012 mit einem Betriebswechsel nur in 45,4 Prozent der Fälle auch ein Berufswechsel verbunden war, lag dieser Wert in der Ausbildungskohorte 1994/1995 bei 54,2 Prozent. Wie bereits oben diskutiert, könnte eine Ursache die, im Vergleich zu 2015, in 1998

schlechtere Arbeitsmarktsituation am Ausbildungsende sein. Ähnlich verhält es sich bei der Kombination von Arbeitsort- und Berufswechsel. Für einen Großteil der Kombinationen von Wechseln an der Zweiten Schwelle ändern sich die Prozentwerte, aber nicht die generellen Tendenzen zwischen den beiden beobachteten Ausbildungskohorten.

Tabelle 13: Kombinierte Wechsel/Nichtwechsel an der Zweiten Schwelle (Kohorte 1994/1995)

	Betriebs- wechsel	kein Betriebs- wechsel	Arbeitsort- wechsel	kein Arbeitsort- wechsel	Branchen- wechsel	kein Branchen- wechsel	Berufs- wechsel	kein Berufs- wechsel	Ins- gesamt
Betriebs- wechsel	.	.	44,8%	55,2%	66,3%	33,7%	54,2%	45,8%	7.067
kein Betriebs- wechsel	.	.	0,1%	99,9%	0,3%	99,7%	24,6%	75,4%	6.828
Arbeitsort- wechsel	99,7%	0,3%	.	.	65,5%	34,5%	54,7%	45,3%	3.176
kein Arbeitsort- wechsel	36,4%	63,6%	.	.	24,5%	75,5%	35,2%	64,8%	10.719
Branchen- wechsel	99,6%	0,4%	44,2%	55,8%	.	.	64,0%	36,0%	4.701
kein Branchen- wechsel	25,9%	74,1%	11,9%	88,1%	.	.	27,2%	72,8%	9.194
Berufswechsel	69,5%	30,5%	31,5%	68,5%	54,6%	45,4%	.	.	5.512
kein Berufs- wechsel	38,6%	61,4%	17,2%	82,8%	20,2%	79,8%	.	.	8.383

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Die individuellen Gründe für einen Wechsel (jeglicher diskutierter Art) nach Abschluss der Berufsausbildung sind vielfältig. Zumeist sind es auch persönliche Gründe, die einen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses hervorrufen. Monetäre Anreize könnten allerdings ebenso relevant sein. Verdienen Betriebs-, Arbeitsort-, Branchen- oder Berufswechselnde an der Zweiten Schwelle mehr oder weniger als diejenigen, die im Ausbildungsbetrieb verbleiben?

4.5 Veränderung des Monatsentgeltes

Die BeH-Daten des IAB beinhalten Angaben zum Tagesentgelt. Dieses berechnet sich aus den Beschäftigungsmeldungen der Arbeitgeber und dem darin enthaltenen Bruttoentgelt unter Einbeziehung der Beschäftigungsdauer. Um einen angemessenen Vergleich der Entgelte zu erhalten, wurde als Lageparameter der Median gewählt. Dieser gewährt eine gewisse Robustheit gegenüber Ausreißern. Um zudem für jede Stichprobe eine einheitliche Untersuchungsgrundlage zu schaffen, wurden für die Analysen zum Entgelt nur Ausbildungsabsolventen betrachtet, die sowohl am Ausbildungsende in Vollzeit als auch direkt im Anschluss an die Berufsausbildung in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit tätig sind. Um eine üblichere Darstellungsweise der Entgelte zu erhalten, wurden die Tagesentgelte mit der Formel $\text{Tagesentgelt} \times 365,25 / 12$ in Monatsentgelte umgerechnet.

Tabelle 14: Stichproben für Tagesentgeltvergleich

Stichproben für Tagesentgeltentwicklung	Kohorte 2011/2012		Kohorte 1994/1995	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Anzahl Vollzeitbeschäftigte	5.963	100,0 %	12.710	100,0 %
davon Männer	3.910	65,6 %	7.959	62,6 %
davon Frauen	2.053	34,4 %	4.751	37,4 %

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Aufgrund der Einschränkung auf Vollzeitbeschäftigte reduziert sich die Stichprobe in der jüngeren Kohorte von 9.367 auf 5.963 Fälle. Gleichzeitig verändert sich die Struktur stärker hin zu einem höheren Anteil von Männern. Dieser steigt im Gegensatz zur ursprünglichen Stichprobe um 5,7 Prozentpunkte. In der Ausbildungskohorte 1994/1995 verringert sich ebenso die Fallzahl: von 22.197 auf 12.710. Die deutliche strukturelle Verschiebung hin zu einem höheren Männeranteil in der Stichprobe ist hier nicht festzustellen. Der Männeranteil steigt nur geringfügig um 0,5 Prozentpunkte. Die im Vergleich zu Männern aktuell häufigere Teilzeitbeschäftigung der Frauen zeigt sich somit bereits beim Berufseinstieg. Dennoch verbleiben genügend viele Frauen in den beiden Stichproben, sodass Aussagen zur Entwicklung des Entgeltes möglich sind.

In Tabelle 15 sind die Monatsentgelte beider Stichproben differenziert nach Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr und Einstiegsentgelt dargestellt. In der jüngeren Ausbildungskohorte verdiente ein Auszubildender in Vollzeit im letzten Lehrjahr im Durchschnitt 747,55 €. Das Ausbildungsentgelt zum Ende der Ausbildung lag bei Frauen mit 761,85 € etwas höher als das der Männer. Zum Berufseinstieg, sofern dieser in Vollzeit erfolgte, stieg das Entgelt im Schnitt um 154,9 Prozent, d. h. die Person verdiente dann in etwa das 2,5-fache des Ausbildungsentgeltes des letzten Lehrjahres. Dieser Anstieg fiel bei den Männern etwas stärker aus als bei den Frauen, sodass das durchschnittliche Entgelt beim Berufseinstieg bei den Männern höher lag als bei den Frauen: 1.915,13 € im Vergleich zu 1.871,30 €. Aus diesen Beobachtungen ergibt sich, dass scheinbar schon beim Berufseinstieg eine entsprechende Lohnlücke zu Ungunsten der Frauen entsteht, während der Gender Wage Gap beim Ausbildungsentgelt noch zugunsten der Frauen ausfiel.

Tabelle 15: Entwicklung des Monatsentgelts an der Zweiten Schwelle

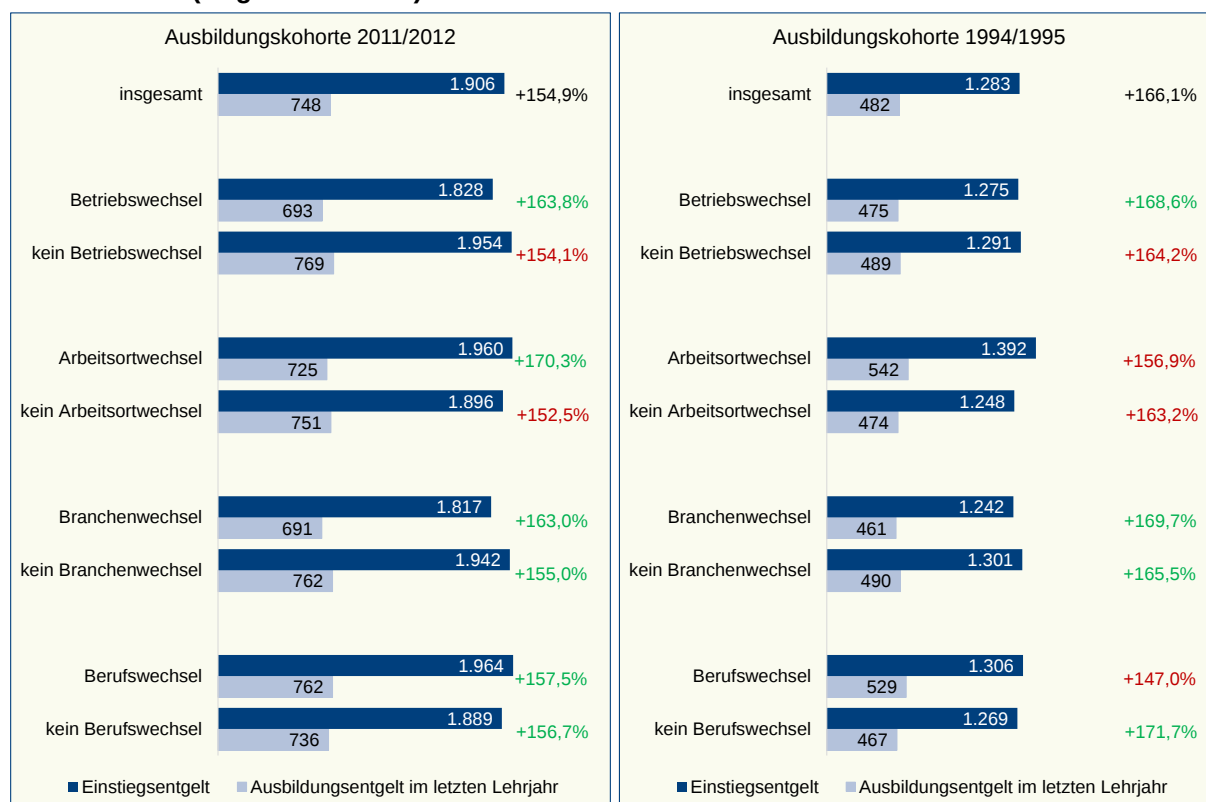
Monatsentgeltentwicklung		Kohorte 2011/2012		Kohorte 1994/1995	
		Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Insgesamt	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	747,55		482,13	
	Einstiegsentgelt	1.905,69	+154,9 %	1.282,94	+166,1 %
Männer	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	738,41		517,44	
	Einstiegsentgelt	1.915,13	+159,4 %	1.338,64	+158,7 %
Frauen	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	761,85		423,69	
	Einstiegsentgelt	1.871,30	+145,6 %	1.127,10	+166,0 %

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

In der früheren Ausbildungskohorte von 1994/1995 verdienten Frauen bereits im letzten Lehrjahr im Durchschnitt schon deutlich weniger als Männer. Die Lohnlücke betrug 93,75 € bzw. 22,1 Prozent. Zudem lag das monatliche Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr deutlich unter

dem der jüngeren Ausbildungskohorte. Mit 482,13 € verdiente der Auszubildende der älteren Kohorte brutto 265,42 € bzw. 35,5 Prozent weniger als der Auszubildende der Ausbildungskohorte 2011/2012. Zum Berufseinstieg erhöhte sich das Monatsentgelt um das etwa 2,7-fache, was einem stärkeren Anstieg als in der jüngeren Ausbildungskohorte entspricht. Gleichzeitig fiel dieser relative Anstieg bei den Frauen höher aus als bei den Männern. Das Entgelt beim Berufseinstieg lag dennoch bei Frauen um 15,8 Prozent niedriger. In der früheren Ausbildungskohorte sieht man demnach einen Gender Wage Gap zu Ungunsten der Frauen bereits in der Ausbildung, der sich an der Zweiten Schwelle in etwas abgeschwächter Form weiter fortsetzt.¹²

Abbildung 5: Entwicklung des Monatsentgeltes an der Zweiten Schwelle nach Übergangsarten (Angaben in Euro)



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Ausprägungen an der Zweiten Schwelle können die monetären Effekte der Wechsel abstrahiert werden. Diese sind in Abbildung 5 für beide Kohorten dargestellt. In der jüngeren Kohorte ist zu erkennen, dass eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb einen positiven Effekt auf die Höhe des monatlichen Entgeltes beim Berufseinstieg hat. Jedoch zeigt sich auch, dass im Ausbildungsbetrieb Weiterbeschäftigte während der Ausbildung bereits ein höheres Medianentgelt erhielten und somit die Effekte der Lohnsteigerung an der Zweiten Schwelle leicht geringer waren als vom Medianmonatsentgelt der gesamten Stichprobe (+154,1 % vs. 154,9 %). Bei Personen, die den Betrieb wechselten,

¹² Alle Ausführungen zur Lohndiskriminierung treffen natürlich nur zu, wenn eine Betrachtung der unbereinigten Lohnlücke erfolgt. Eine Betrachtung des bereinigten Gender Wage Gap erfolgt nicht.

fiel der Anstieg zwar höher aus (+163,8 %), sie verdienten aber sowohl im letzten Ausbildungsjahr als auch beim Berufseinstieg weniger als diejenigen, die im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt wurden.

Einen überdurchschnittlich hohen Anstieg des Entgeltes zwischen Ausbildung und Berufseinstieg verzeichnen Personen, die den Arbeitsort wechseln (+170,3 %). Diese Personen verdienten zwar am Ende der Ausbildung weniger als diejenigen, die an der Zweiten Schwelle den Arbeitsort nicht wechselten, aber beim Berufseinstieg mehr. Die Entwicklungen des Entgeltes in Bezug auf Arbeitsortwechsel werden später noch etwas detaillierter betrachtet.

Das niedrigste Entgelt beim Berufseinstieg von 1.817 € erzielten in der jüngeren Ausbildungskohorte die Personen, die an der Zweiten Schwelle die Branche wechseln. Diese Personen verdienten aber im Vergleich mit den anderen Wechselnden/Nichtwechselnden auch schon im letzten Lehrjahr am wenigsten.

Interessanterweise erzielten Berufswechselnde an der Zweiten Schwelle beim Berufseinstieg das im Vergleich höchste Entgelt (1.964 €). Damit lässt sich in Bezug auf das in der Ausbildung erworbene Knowhow schlussfolgern, dass betriebs- und branchenspezifisches Wissen je nach Ausbildungsberuf möglicherweise relevanter sein könnte als berufsspezifisches Wissen. Möglicherweise findet der Berufswechsel u. a. aber auch genau aus dem Grund des etwas höheren Einstiegsentgeltes statt.

Wie bereits erwähnt, lagen die Monatsentgelte in der früheren Ausbildungskohorte sehr viel niedriger. Die Muster bezüglich der Änderungen und Wechsel sind aber relativ ähnlich. So verdienten Branchen- und Betriebswechselnde beim Berufseinstieg am wenigsten, während Berufs- und vor allem Arbeitsortwechselnde das höchste Einstiegsentgelt hatten. Den größten relativen Lohnzuwachs erfuhren Personen ohne Berufswechsel (+171,7 %).

Tabelle 16: Monatsentgeltentwicklung an der Zweiten Schwelle bei Arbeitsortwechseln

Arbeitsortwechsel		Kohorte 2011/2012		Kohorte 1994/1995	
		Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Insgesamt	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	747,55		482,13	
	Einstiegsentgelt	1.905,69	+154,9 %	1.282,94	+166,1 %
Arbeitsortwechsel	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	725,02		541,79	
	Einstiegsentgelt	1.959,57	+170,3 %	1.391,60	156,9 %
Rest Sachsen	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	688,19		503,44	
	Einstiegsentgelt	1.837,82	+167,1 %	1.269,85	+152,2 %
Westdeutschland	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	764,29		590,79	
	Einstiegsentgelt	2.344,30	+206,7 %	1.720,94	+191,3 %
Rest Ost ohne Sachsen	Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr	841,90		523,22	
	Einstiegsentgelt	2.065,79	+145,4 %	1.277,46	+144,2 %

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Arbeitsortwechselnde erzielten beim Berufseinstieg besonders hohe Monatsentgelte. Wie in der allgemeinen Diskussion um Arbeitsortwechsel (vgl. Kapitel 4.1 bzw. Tabelle 3) bereits gezeigt, änderten sich zwischen der Ausbildungskohorte 1994/1995 und 2011/2012 die Strukturen der Arbeitsortwechsel. Der starke Überhang von Wechseln an der Zweiten Schwelle in die

alten Bundesländer zeigt sich in der jüngeren Ausbildungskohorte nicht mehr. Dennoch war die Lohnsteigerung zwischen dem Ausbildungsentgelt im letzten Lehrjahr und dem Entgelt beim Berufseinstieg für diejenigen, die in die alten Bundesländer wechselten in beiden Kohorten am größten (+206,7 % bzw. +191,3 %, vgl. Tabelle 16).¹³ In der jüngeren Ausbildungskohorte erzielten auch diejenigen, die in andere ostdeutsche Bundesländer wechselten, ein weit überdurchschnittliches Entgelt beim Berufseinstieg, in der älteren Kohorte war das Einstiegsentgelt dieser Personengruppe noch unterdurchschnittlich. In beiden Kohorten verdienten aber diejenigen mehr, die den Arbeitsort wechselten und nicht in Sachsen blieben, als diejenigen, die innerhalb Sachsens ihren Arbeitsort wechselten oder keinen Arbeitsortwechsel vollzogen.

Im Ergebnis trägt die höhere Entlohnung in anderen Bundesländern somit trotz verbesserter Arbeitsmarktlage in Sachsen nach wie vor dazu bei, dass Ausbildungsabsolventen den Freistaat im Anschluss an die Ausbildung verlassen. Die Auswertungen zeigen auch, dass diejenigen die in andere ostdeutsche Bundesländer gehen, mehr verdienen als diejenigen, die im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden. Im Zuge der Fachkräftediskussion in Sachsen muss vor diesem Hintergrund noch einiges getan werden.¹⁴ Die Lohnlücke zu Westdeutschland zu verringern oder gar zu überwinden, ist aufgrund spezifischer Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern nur schwer möglich. Es bleibt aber unklar, warum Berufseinsteiger in einem wirtschaftsstarken ostdeutschen Bundesland, unabhängig von Änderungen und Wechseln an der Zweiten Schwelle, weniger verdienen als Personen, die in Sachsen ausgebildet werden und ihren Berufseinstieg in einem anderen ostdeutschen Bundesland haben.

5 Fazit

Die erstmalige detaillierte Analyse des Übergangs von einer betrieblichen Ausbildung in den Arbeitsmarkt für Sachsen zeigt, dass in der jüngeren Vergangenheit knapp die Hälfte aller Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist. Mehr als ein Drittel wechselt den Betrieb. Rund 15 Prozent weisen keine Informationen zum weiteren Erwerbsverlauf (z. B. durch Arbeitslosigkeit, Elternzeit, Erwerb eines höherqualifizierenden Abschlusses etc.) auf. Durch einen Vergleich mit einer früheren Ausbildungskohorte (1994/1995) kann gezeigt werden, dass sich die aktuell deutlich bessere Arbeitsmarktlage auch im Verhalten der Auszubildenden und der Betriebe an der Zweiten Schwelle widerspiegelt. Zum damaligen Zeitpunkt lag der Anteil derjenigen, die im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt waren, bei einem Drittel, etwa genauso viele wechselten den Betrieb und ein Drittel zeigte eine Unterbrechung des Erwerbsverlaufes.

Mit einem Wechsel des Betriebes ist in gut der Hälfte der Fälle auch ein Wechsel des Arbeitsortes verbunden. Während ein Großteil der Arbeitsortwechselnden in der Ausbildungskohorte 1994/1995 den Berufseinstieg in einem westdeutschen Bundesland vollzog (zumeist Bayern),

¹³ Da unter den Arbeitsortwechselnden nach Westdeutschland mehr Männer als Frauen sind, dürfte dies auch dazu beitragen, dass Männer bereits direkt nach der Ausbildung mehr verdienen als Frauen.

¹⁴ Die Aussage bekäme qualitativ eine andere Wertigkeit, wenn sich die Ausbildungsabsolventen beispielsweise auf bestimmte Berufsgruppen, Betriebe oder Zielregionen fokussieren. Das ist aber nicht der Fall.

verteilen sich die außersächsischen Arbeitsortwechsel in der Ausbildungskohorte 2011/2012 etwa gleichmäßig auf die restlichen ostdeutschen und westdeutsche Bundesländer.

Einen höheren Weiterbeschäftigungsanteil in der jüngeren Ausbildungskohorte konnte auch auf Ebene einzelner Branchen nachgewiesen werden. Vor allem in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes verbleiben viele Auszubildende im Anschluss an ihre Lehre im Ausbildungsbetrieb. Besonders geringe Anteile an Weiterbeschäftigungen an der Zweiten Schwelle zeigen sich in beiden Ausbildungskohorten im Bereich Erziehung und Unterricht bzw. Schulen u. ä. Diese Beobachtung begründet sich allerdings damit, dass sämtliche Auszubildende, die eine außerbetriebliche Ausbildung absolvieren, in diesen Wirtschaftszweig zählen und von vornherein bei dieser Form der Ausbildung Weiterbeschäftigungen nahezu ausgeschlossen sind.

Etwa ein Viertel der Ausbildungsabsolventen wechselt an der Zweiten Schwelle den Beruf. Während jedoch in der Ausbildungskohorte 2011/2012 Maschinenschlosser und Elektrogerätebauer häufig den Beruf wechselten, betraf dies die Hälfte der Groß- und Einzelhandelskaufleute der älteren Kohorte. Eine hohe Berufstreue beim Berufseinstieg wiesen Krankenschwestern und -pfleger auf.

Eine Analyse der Entgelte im letzten Ausbildungsjahr und beim Berufseinstieg zeigt, dass der Monatslohn etwa um das 2,5-fache an der Zweiten Schwelle steigt. Dabei ist jedoch festzustellen, dass in der jüngeren Ausbildungskohorte Frauen bereits beim Berufseinstieg im Schnitt niedriger entlohnt werden als Männer, obwohl sie im letzten Lehrjahr im Mittel mehr verdienten. In der älteren Ausbildungskohorte war die Lohnlücke zu Ungunsten der Frauen bereits während der Ausbildungszeit zu beobachten. Während sich Branchenwechsel an der Zweiten Schwelle negativ auf die Höhe des Entgeltes beim Berufseinstieg auswirkten, erhöhte insbesondere ein Wechsel des Arbeitsortes in die alten Bundesländer das Entgelt stark. Dabei erreichten die Ausbildungsabsolventen eine Verdreifachung ihres Monatsentgeltes des letzten Ausbildungsjahres. Nichtsdestotrotz konnte in der Ausbildungskohorte 2011/2012 auch gezeigt werden, dass es ebenfalls lohnenswert war, den Berufseinstieg in einem anderen ostdeutschen Bundesland zu vollziehen. Vor dem Hintergrund akuter Fachkräfteengpässe in einigen Branchen müsste die sächsische Wirtschaft hier (re-)agieren und ihre Attraktivität steigern, um nicht noch mehr gut ausgebildetes Personal zu verlieren. Die Politik ist weiterhin gefragt, ebenso die entsprechenden Rahmenbedingungen zu gestalten.

Literatur

Bellmann, Lutz; Hartung, Silke (2010): Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb – Eine Analyse mit dem IAB-Betriebspanel. In: Sozialer Fortschritt, Bd. 59, H. 6/7, S. 160–167, Köln.

Buch, Tanja; Hell, Stefan; Wydra-Somaggio, Gabriele (2011): Stigma Hauptschulabschluss? Der Einfluss von Schulbildung auf das Arbeitslosigkeitsrisiko an der Zweiten Schwelle. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 14, H. 3, S. 421–443.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Fachkräfteengpassanalyse, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juni 2017, Nürnberg.

Dietrich, Hans; Gerner, Hans-Dieter (2008): Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 57, H. 4, S. 87–93, Köln.

Dohmen, Dieter (2014): Berufsausbildung unter Druck – Prognose zum deutschen Berufsbildungssystem bis 2025. FiBS-Forum 52, Berlin.

Hillmert, Steffen (2001): Kohortendynamik und Konkurrenz an den zwei Schwellen des dualen Ausbildungssystems – Übergänge zwischen Schule und Arbeitsmarkt im Kontext ökonomischen und demographischen Wandels. Arbeitspapier des Projekts Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtenkohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland, Nr. 2, Berlin.

Konietzka, Dirk (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf – Die „zweite Schwelle“ im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976-1995. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, H. 4, S. 645–673, Köln.

Pahnke, André; Icks, Annette; Kay, Rosemarie (2013): Übernahme von Auszubildenden: Betriebsgrößenspezifische Analysen. IfM-Materialien Nr. 221, Bonn.

Rukwid, Ralf (2011): Die Übernahmesituation von Ausbildungsabsolventen in Baden-Württemberg und Deutschland. Studie des Projekts „Kompetenz & Innovation“ der IG Metall Baden-Württemberg, Hohenheim.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (2017): IAB-Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 16. Welle, August 2017, Berlin.

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele (2017): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung - Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017, Nürnberg.

Somaggio, Gabriele (2010): Bestimmungsgründe der Arbeitslosigkeit nach der dualen Berufsausbildung. In: Sozialer Fortschritt, Bd. 59, H. 6/7, S. 190–197, Köln.

Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger (2010): Signalwirkung von Lehrabschlüssen: Einkommensunterschiede von Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg. In: Sozialer Fortschritt, Bd. 59, H. 12, S. 296–305, Köln.

Statistisches Landesamt Sachsen (2017): Berufsbildende Schulen im Freistaat Sachsen – Schuljahr 2016/2017. Reihe: B II 1 – j/16, Kamenz.

Wydra-Somaggio, Gabriele (2017): Early termination of vocational training: dropout or stop-out?. (IAB-Discussion Paper, 03/2017), Nürnberg.

Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger (2010): Signalwirkung von Lehrabschlüssen: Einkommensunterschiede von Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg. In: Sozialer Fortschritt, Bd. 59, H. 12, S. 296–305, Köln.

In der Reihe IAB-Regional Sachsen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2017	Schork, Franziska; Zillmann, Manja; Michel, Jacqueline; Dengler, Katharina; Buch, Tanja	Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt in Sachsen
01/2016	Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen
03/2015	Sujata, Uwe; Witschaß, Martin	Die Zeitarbeit in Südwestsachsen – Strukturen und Entwicklungen
02/2015	Ahmad, Omar Martin; Weyh, Antje	Rückwanderung von Beschäftigten nach Sachsen – Eine Analyse anhand der Beschäftigten-Historik des IAB
01/2015	Fritzsche, Birgit; Fuchs, Michaela; Orth, Anja Katrin; Sujata, Uwe; Weyh, Antje	Potenzialnutzung in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen – Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>



Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen
Nr. 01/2018

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/S/2018/regional_s_0118.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx>

ISSN 1861-1354

Rückfragen zum Inhalt an:

Antje Weyh
Telefon 0371.9118 642
E-Mail antje.veyh@iab.de