

Seibert, Holger

Working Paper

Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004

IAB-Discussion Paper, No. 9/2007

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Seibert, Holger (2007) : Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004, IAB-Discussion Paper, No. 9/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/31880>

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.

Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004

Holger Seibert

Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004

Holger Seibert (IAB)

Auch mit seiner neuen Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

Also with its new series "IAB Discussion Paper" the research institute of the German Federal Employment Agency wants to intensify dialogue with external science. By the rapid spreading of research results via Internet still before printing criticism shall be stimulated and quality shall be ensured.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	4
1 Einleitung	5
2 Regionale Mobilität und Arbeitsmarktchancen	6
3 Daten und Variablen.....	10
4 Ergebnisse	12
4.1 Entwicklung der regionalen Mobilität im Zeitverlauf.....	13
4.2 Ortswechsel zur Verbesserung der Berufseinstiegschancen	15
5 Fazit	21
Literatur.....	24

Abstract

In diesem Beitrag wird untersucht, ob und inwieweit regionale Mobilität nach der Lehrausbildung im Zeitverlauf (1977-2004) zugenommen hat. Dabei geht es insbesondere um die Frage, welche Bedeutung regionale Mobilität für die berufliche Kontinuität am Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung hat. Kann sie dazu beitragen, Berufswechsel und damit eine Entwertung der erworbenen Qualifikationen zu verhindern? Hat regionale Mobilität in diesem Sinne als Strategie zur Sicherung der Berufseinstiegschancen von Ausbildungsabsolventen über die Zeit an Bedeutung gewonnen?

Die Berufseinstiegsanalysen, die in dieser Untersuchung mit Hilfe der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik des IAB durchgeführt werden, zeigen, dass regionale Mobilität durchaus strategisch eingesetzt werden kann, wenn es darum geht, eine Tätigkeit im erlernten Beruf zu erlangen. Zwar ist im Zeitverlauf keine Zunahme der Bedeutung der regionalen Mobilität für Ausbildungsabsolventen zu beobachten. Auch senkt regionale Mobilität die Berufswahrscheinlichkeit nur in begrenztem Umfang. Dennoch führt sie insgesamt zu einem erkennbar besseren Fit zwischen erlerntem und ausgeübten Beruf.

JEL-Klassifikation: J62

This paper examines if and to what extent regional mobility has increased after finishing vocational in-firm training between 1977 and 2004. Particular interest is given to the importance of regional mobility for occupational continuity at labor market entry. Can mobility lower the probability of occupational shifts so that human capital investments are not written off early? Can regional mobility in this sense be used as a strategy to optimize labor market opportunities and has it become more important over time? Analyses show that regional mobility can indeed be used strategically to find jobs in the occupation trained for. Its importance, however, is limited and has not changed over time significantly. Nevertheless, mobility improves the fit between actual occupation and the one trained for.

1 Einleitung

Das System der dualen Berufsausbildung sichert der großen Mehrheit der Ausbildungsabsolventen in Deutschland einen reibungslosen Übergang ins Erwerbsleben. Dies ist insbesondere der Tatsache zu verdanken, dass die Ausbildung direkt im Betrieb stattfindet und so einerseits auf das tatsächliche Berufsleben vorbereitet. Andererseits dient die Ausbildung den Betrieben zur Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses und sie stellt eine Art verlängerte Probezeit dar, in der die Auszubildenden eingehend auf ihre tatsächliche Produktivität hin beobachtet werden können. Bei entsprechender Eignung kommt es nach der Ausbildung häufig zu einem Übernahmeangebot von Seiten des Betriebs an den Absolventen. Aber auch wenn ein Übernahmeangebot ausbleibt, haben Ausbildungsabsolventen in der Regel gute Chancen am Arbeitsmarkt. Da Ausbildungsabschlüsse standardisiert und Deutschlandweit anerkannt sind, können die erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten auch in anderen Betrieben gewinnbringend eingesetzt werden (Allmendinger 1989, Mayer 1995). Dennoch üben etwa 20% der Absolventen beim Berufseinstieg einen anderen als den erlernten Beruf aus (Seibert 2007). Häufig geht eine berufsfremde Tätigkeit mit unterwertiger Beschäftigung einher, d.h. Absolventen werden trotz ihres Ausbildungsabschlusses als Un- oder Angelernte beschäftigt.

Regionale Mobilität stellt einen möglichen Ausweg dar, wenn Ausbildungsabsolventen keine Tätigkeit im erlernten Beruf finden. Im Zentrum dieses Beitrags steht daher die Frage, ob und inwieweit sich die regionale Mobilität von Ausbildungsabsolventen seit den späten 1970er Jahren bis heute verändert hat. Daneben wird die Frage aufgeworfen, ob regionale Mobilität tatsächlich als Strategie zur Verbesserung der Berufseinstiegschancen betrachtet werden kann und ob regionale Mobilität heute wichtiger für die Arbeitsmarktchancen von Ausbildungsabsolventen ist als früher. Um diesen Fragen empirisch nachzugehen, werden Daten der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verwendet, die auf den Meldedaten der Bundesagentur für Arbeit über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die Arbeitslosen mit Leistungsbezug beruhen. Mit den vorhandenen Daten kann ein Untersuchungszeitraum zwischen 1977 und 2004 für Westdeutschland und 1994 bis 2004 für Ostdeutschland abgebildet werden.

2 Regionale Mobilität und Arbeitsmarktchancen

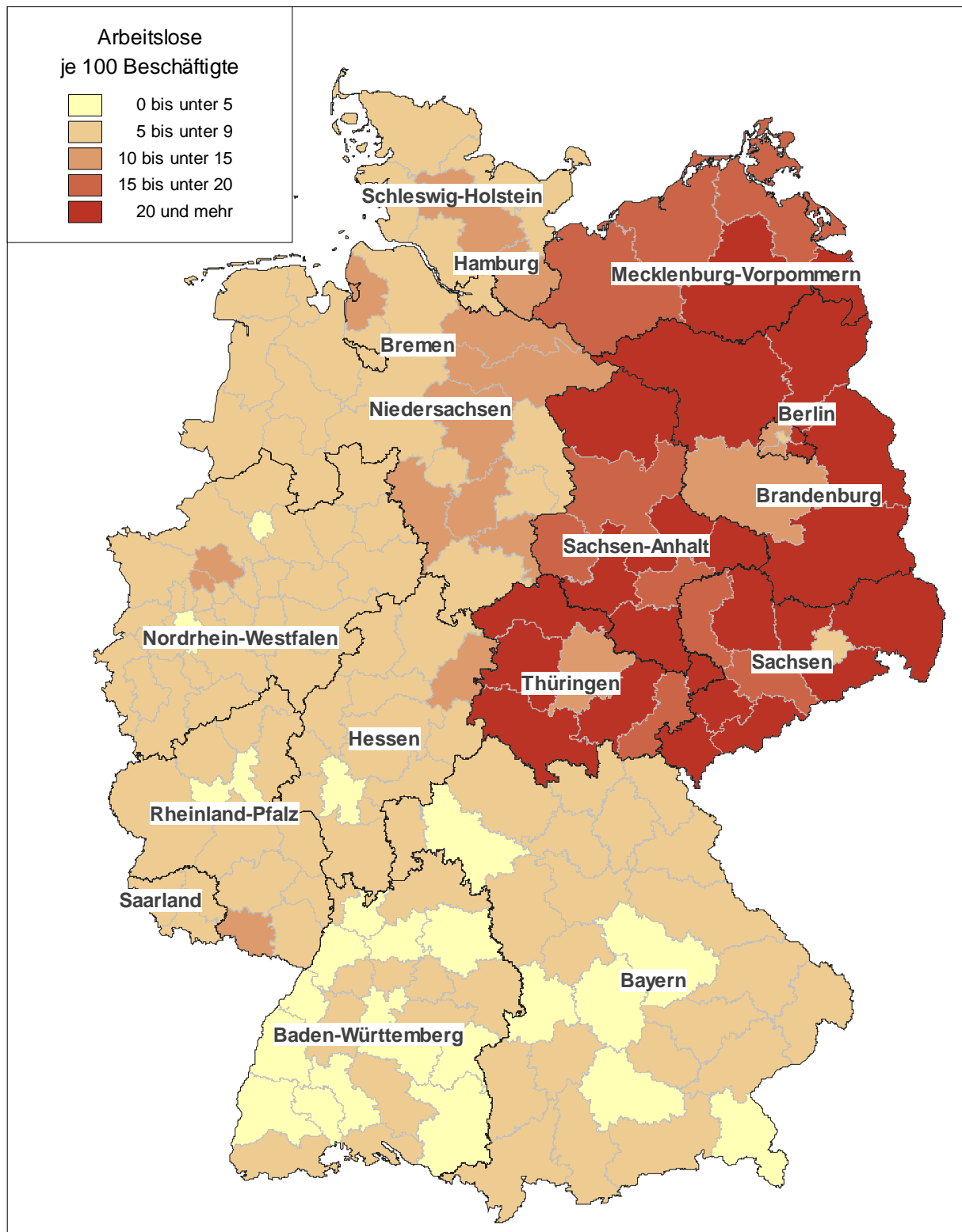
Der deutsche Arbeitsmarkt ist in hohem Maße beruflich untergliedert. Das heißt, Arbeitsmarktchancen sind stark an berufliche Qualifikationen und deren Zertifizierung durch Bildungsinstitutionen geknüpft (Heinz 1995, Deißinger 1999, Solga/Konietzka 1999, 2000). Das duale Ausbildungssystem, das trotz der zunehmenden Bedeutung der Hochschulausbildung noch immer mehr als die Hälfte aller Schulabgänger eines Jahrgangs in die berufliche Ausbildung integriert, ist gerade auf die Vermittlung von spezifischen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgerichtet. Berufliche Bildungsabschlüsse zahlen sich in Deutschland aber in erster Linie dann aus, wenn eine Tätigkeit im erlernten Beruf ausgeübt wird (Konietzka/Seibert 2001, Seibert 2007). Bei fehlender inhaltlicher Kongruenz zwischen erlerntem Beruf und ausgeübter Tätigkeit fallen Bildungsrenditen deutlich geringer aus.

Dieser Beitrag geht von der Annahme aus, dass ein Teil der zu beobachtenden Inhaltsinadäquanz auf dem deutschen Arbeitsmarkt zumindest zum Teil auf eine fehlende Passung von Angebot und Nachfrage zurückzuführen ist. Das heißt, die Tatsache, dass eine Reihe von Individuen nicht im erlernten Beruf beschäftigt ist, ließe sich auf eine mangelnde Bereitschaft zur regionalen Mobilität zurückführen – bzw. auf fehlende Informationen, dass anderswo adäquate Stellen bereitstehen. Umgekehrt hieße dies, dass mehr regionale Flexibilität zu einer verbesserten beruflichen Passung und damit zur Verringerung von ausbildungsfremder Beschäftigung und deren Folgen führen würde.

In der Tat weisen die regionalen Beschäftigungschancen je nach Beruf deutlich Disparitäten auf. Ein Indikator hierfür ist die Anzahl der Arbeitslosen je 100 Beschäftigte im entsprechenden Beruf. Vergleicht man z.B. die Beschäftigungschancen der Bürofach-/Bürohilfskräfte im Jahre 2004 zwischen den verschiedenen Arbeitsagenturbezirken in Deutschland, so werden enorme Unterschiede sichtbar (vgl. Abbildung 1). Dabei variieren die Beschäftigungschancen für Bürofach-/Bürohilfskräfte besonders stark zwischen Ost und West sowie zwischen Nord und Süd, aber auch innerhalb prosperierender Bundesländer wie Bayern oder Baden-Württemberg existieren regionale Verwerfungen. Solche Beobachtungen lassen sich nicht

nur für die meisten Einzelberufe, sondern auch für die allgemeinen Beschäftigungschancen unabhängig von der beruflichen Passung anstellen.

Abbildung 1: Arbeitslose Bürofachkräfte je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die als Bürofach-/Bürohilfskräfte tätig sind (Stichtag: 30.06.2004, nach Arbeitsagenturbezirken)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Erwerbsbevölkerung ist also je nach regionaler Arbeitsmarktsituation nicht nur einem generellen Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt. Vielmehr gibt es regional unterschiedliche Risiken, im jeweils erlernten Beruf keine Beschäftigung (mehr) zu finden. Wollen Individuen, die dem Risiko einer fehlenden beruflichen Passung ausgesetzt sind, einem Berufswechsel aus dem Weg gehen und somit unterwertige Beschäftigung vermeiden, müssen sie mobil werden und anderenorts nach einer Tätigkeit im erlernten Beruf suchen. Bleiben sie jedoch vor Ort, droht Arbeitslosigkeit oder ein Berufswechsel.

Sowohl Berufswechsel als auch Ortswechsel sind dabei mit Kosten verbunden und die Individuen werden versuchen, diese Kosten zu minimieren. Berufswechsel verursachen Kosten, da in ausbildungsfremden Tätigkeiten in der Regel geringere Löhne erzielt werden als in inhaltsadäquaten Positionen.¹ Zwar steigen mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer die Einkommen der ausbildungsfremd Beschäftigten schneller an als die der ausbildungsadäquat Beschäftigten, dennoch beginnen letztere ihre Betriebskarrieren auf einem signifikant höherem Einkommensniveau (Lorenz/Wagner 1989, Fitzenberger/Spitz 2004). Zusätzlich zu Einkommenseinbußen fallen Einarbeitungskosten an, die zwar eher ein Posten für die Kosten-Nutzen-Kalkulation des Arbeitgebers sind, die aber auch vom Arbeitnehmer ein erhöhtes Maß an Konzentration und Lernbereitschaft verlangen. Gerade Berufswechsler stehen hier unter dem besonderen Druck sich als Quereinsteiger mit anderer Ausbildung dem Arbeitgeber gegenüber erst beweisen zu müssen. Schließlich gibt es auch noch psychische Kosten, die daraus resultieren können, dass sich die Individuen in einer Tätigkeit wiederfinden, die sie eigentlich nicht angestrebt haben. Psychische Kosten variieren allerdings individuell sehr stark und lassen sich in der Regel nicht sauber beziffern.

¹ Natürlich gibt es auch Beispiele, in denen Ausbildungsabsolventen in berufsfremden Tätigkeiten mehr Geld verdienen als im erlernten Beruf, wenn z.B. ein Bäckergehilfe in der Automobilindustrie am Band als Un- oder Angelernter arbeitet. Auch gibt es Fälle, in denen die Berufswahl an der ersten Schwelle für das Individuum als nur suboptimal erwiesen hat und beim Berufseinstieg (mit zwischenzeitlichen Einbußen) korrigiert wird. Für die Masse der Ausbildungsabsolventen sind solche Beispiele aber nicht repräsentativ.

Was die Kosten des Ortswechsels (ohne Berufswechsel) angeht, so lassen sich hier in erster Linie die Umzugskosten und bei Pendlern Fahrtkosten ausmachen. Während Umzugskosten nur einmalig anfallen, müssen die Fahrtkosten auf Dauer vom erzielten Gehalt bestritten werden. Das Pendeln geht zudem mit einem zusätzlichen Verlust an Freizeit einher. Darüber hinaus können auch beim Ortswechsel psychische Kosten entstehen. Im Falle eines Umzugs kommt es häufig zu einem Verlust an sozialen Netzwerken. Eine Trennung von Freunden und Eltern ist für junge Männer häufig eine Hürde, die nur schwer überwindbar ist. Junge Frauen leben zudem häufig bereits in festen Partnerschaften, was ebenfalls regionale Mobilität erschwert, solange der Partner nicht auch mobil ist. Zusätzliche psychische Kosten entstehen, wenn sich Individuen genötigt sehen, an Orten zu arbeiten, die sie nicht präferieren und/oder sich durch tägliches Pendeln belastet fühlen. Dabei werden Pendelbelastungen in der Regel als deutlich höher empfunden als ein Umzug (Schneider, et al. 2002).

Ob Ausbildungsabsolventen einem Berufs- oder Ortswechsel den Vorzug geben, hängt von einer ganzen Reihe von unterschiedlichen Faktoren ab (Arbeit und Karriere, Familie, Partner, *peer group*, Verkehrsanbindung, Wohnungsmarkt, Unterstützung durch Eltern und Partner etc.) und dürften daher relativ schwer prognostizierbar sein. Stellt man aber die eher langfristigen Einkommenseinbußen bei ausbildungsfremder Tätigkeit den eher temporären Kosten eines Ortswechsels gegenüber, so scheint ein Berufswechsel insgesamt mit höheren Kosten verbunden zu sein als Ortswechsel. Da die Kosten des Ortswechsels aber individuell dennoch deutlich über den Berufswechselkosten liegen können, bleibt die Frage „Berufswechsel oder Ortswechsel?“ zunächst offen und muss empirisch beantwortet werden.

Berufswechsel bei gleichzeitigem Ortswechsel sollten aber verhältnismäßig selten auftreten, da hier Berufs- und Ortswechselkosten kumulieren. Es ist anzunehmen dass Individuen versuchen werden, eine solche Kumulation zu vermeiden.

Berücksichtigt man den zunehmenden Individualisierungs- und Flexibilisierungsdruck auf dem Arbeitsmarkt, so ist zu erwarten, dass Ortswechsel im historischen Zeitverlauf tendenziell zunehmen – zumal die Mobilitätsbe-

reitschaft nicht zuletzt durch den erhöhten Druck der Arbeitsverwaltung in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist.

Wenn sich Absolventen, die am Ausbildungsort keine Tätigkeit im erlernten Beruf finden, mobilitätsbereit zeigen um anderenorts eine inhaltsadäquate Beschäftigung zu finden, so sollte dies zu einer Senkung der Berufswechselwahrscheinlichkeit bei diesen Personen gegenüber den nicht mobilen Absolventen führen.

3 Daten und Variablen

Um diese Hypothesen empirisch zu überprüfen, werden die Berufseinstiege von Ausbildungsabsolventen in Ost- und Westdeutschland mit Hinblick auf Berufs- und Ortswechsel nach der Ausbildung untersucht. Als Datengrundlage für die hier vorgestellten Analysen dient ein aktueller Auszug aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik (BLH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die BLH beruht auf den Meldedaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und umfasst alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sowie Arbeitslosigkeitsepisoden mit Leistungsbezug (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld). Mit Hilfe dieser Daten ist es möglich, Ausbildungs-, Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsverläufe von Individuen tagesgenau abzubilden.² Hierbei wird auf eine zufällige Stichprobe von 2% der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit zurückgegriffen, die zwischen 1975 und 2004 gemeldet waren und nach 1949 geboren wurden.

Zur Analyse der Berufseinstiegschancen werden Absolventenkohorten gebildet, indem Personen zusammengefasst werden, die im gleichen Jahr ihre Ausbildung beendet haben. Als Berufseinstieg wird die erste Erwerbsepisode betrachtet, die auf eine abgeschlossene Ausbildung mit einer Mindestdauer von zwei Jahren folgt. Damit können Absolventenkohorten zwischen 1977 und 2004 identifiziert werden. Dies entspricht den Geburtskohorten zwischen 1950 und 1986. Zunächst werden in den Analysen alle so definierten Berufseinsteiger betrachtet, später nur noch diejenigen mit einem Betriebswechsel, denn nur letztere sind es, die überhaupt die Option

² Der benutzte Datensatz entspricht im Wesentlichen der IAB-Regionalstichprobe 1975-2001 (Hamann, et al. 2004), ist in Bezug auf den aktuellen Rand aber aktueller.

zu einem Ortswechsel haben. Betriebswechsel werden durch eine Veränderung in der Betriebsnummer zwischen Ausbildung und erster Beschäftigung identifiziert. Tabelle 1 zeigt einen Überblick über die jeweiligen Kohortenstärken. Im Jahr 1991 kam es zu einer Veränderung im Meldeverfahren der BA bezüglich der Meldungen zu Auszubildenden. Im Falle, dass Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, kommt es zu Verzerrungen bei den Berufswechseln und anderen Variablen. Aus diesem Grund bleibt in den Analysen über die Gesamtpopulation der Ausbildungsabsolventen das Abschlussjahr 1991 unberücksichtigt. Für Betriebswechsel bestehen diese Probleme nicht, daher kann die Absolventenkohorte 1991 hier berücksichtigt werden.

Tabelle 1: Anzahl der beobachteten Personen in der Stichprobe

Absolventen- kohorte	Alle gemeldeten Absolventen		Absolventen mit Betriebswechsel	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
1977	4.339		1.142	
1978	4.449		1.232	
1979	4.854		1.222	
1980	5.387		1.401	
1981	5.427		1.539	
1982	5.718		1.751	
1983	5.616		1.868	
1984	5.615		1.890	
1985	6.065		2.075	
1986	6.313		2.170	
1987	6.437		2.280	
1988	6.346		2.201	
1989	5.953		2.250	
1990	5.483		1.997	
1991	3.082		1.737	
1992	4.772		1.584	
1993	4.492		1.533	
1994	4.687	901	1.667	442
1995	3.664	764	1.202	345
1996	3.841	871	1.376	397
1997	4.056	961	1.472	437
1998	3.861	1.142	1.356	542
1999	4.101	1.095	1.357	511
2000	4.195	1.142	1.394	519
2001	4.397	1.020	1.503	517
2002	4.123	973	1.440	504
2003	3.874	851	1.308	398
2004	3.354	619	1.074	260
Insgesamt	134.501	10.339	45.021	4.872

Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik

Zentrale Variablen der Untersuchung sind *Berufswechsel*, *Ortswechsel* und *Dauer der Arbeitslosigkeit*. Dabei wird als Berufswechsel eine Veränderung

in der Berufskennziffer auf Zweistellerebene³ zwischen Ausbildungs- und Erstberuf betrachtet (z.B. von 78: Bürofach-/Bürohilfskräfte auf 77: Rechnungskaufleute/Datenverarbeitungsfachleute (Bundesanstalt für Arbeit 1988)). Als Ortswechsel werden alle Veränderungen auf Kreisebene (Arbeitsort) definiert, bei denen eine Distanz von mehr als 45 Minuten PKW-Fahrzeit zwischen den jeweiligen Kreismittelpunkten vorliegt. Im Falle von Arbeitslosigkeit zwischen Ausbildung und Berufseinstieg wird die Dauer in Monaten berechnet. Liegt keine Arbeitslosigkeit zwischen Ausbildung und Berufseinstieg vor, wird die Dauer der Arbeitslosigkeit auf null gesetzt. Hierbei kommen wie bereits erwähnt nur Arbeitslosigkeitsepisoden mit Leistungsbezug zur Geltung. Da Absolventen dualer Ausbildungen während ihrer Lehrzeit Ansprüche auf Arbeitslosengeld erwerben, ist aber die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass sie sich bei faktischer Arbeitslosigkeit auch bei der Arbeitsagentur als arbeitslos melden und Lohnersatzleistungen beziehen.

4 Ergebnisse

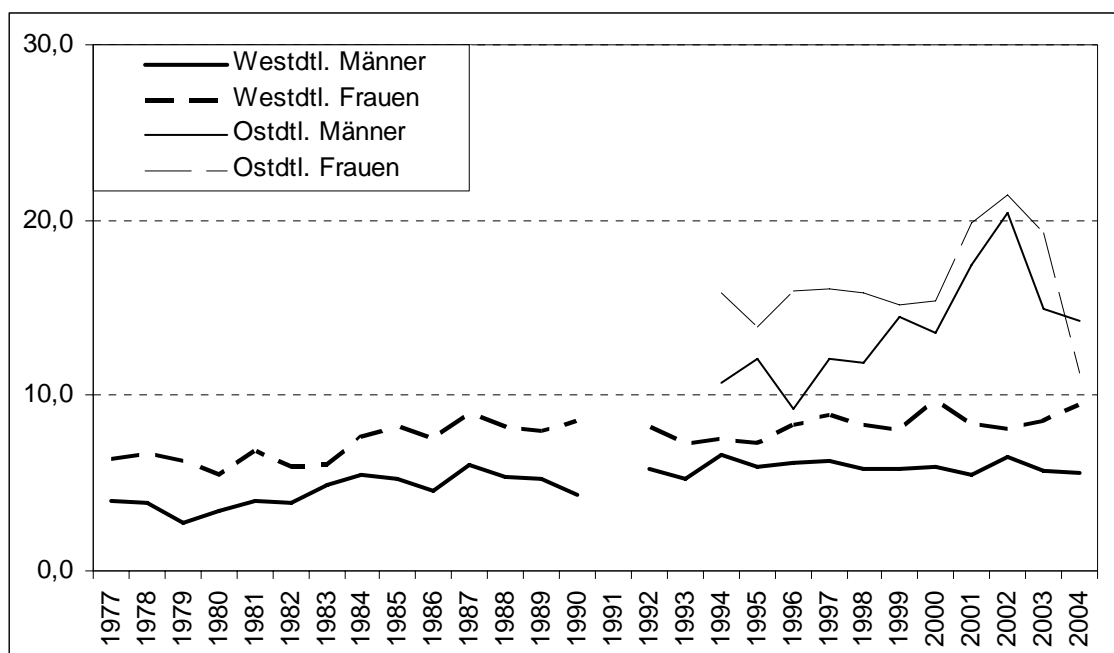
Die empirischen Ergebnisse werden in zwei Schritten vorgestellt. Zunächst wird die Entwicklung der regionalen Mobilität von Ausbildungsabsolventen im historischen Zeitverlauf deskriptiv dargestellt. Hierbei werden alle Berufseinsteiger (mit und ohne Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb) analysiert. Im zweiten Schritt geht es nur noch um diejenigen Absolventen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Diese Betriebswechsler werden in multivariaten Analysen dahingehend untersucht, ob und inwieweit sich Ortswechsel zur Verbesserung der individuellen Berufseinstiegschancen auszahlen.

³ Prinzipiell wäre auch eine Definition des Berufswechsels auf der differenzierteren Dreistellerebene der Berufsklassifizierung denkbar. Die Dreistellerebene schneidet die verschiedenen Berufe aber so fein, dass es in vielen Fällen zu einer Überschätzung von faktischen Berufswechseln käme. So würde z.B. der Wechsel vom Kfz-Instandsetzer (281) zum Landmaschineninstandsetzer (282) oder der Wechsel von der Groß- und Einzelhandelskauffrau (681) zur Fachverkäuferin (682) als beruflicher Wechsel gezählt. De facto sind diese Berufe jedoch inhaltlich so eng miteinander verwandt, dass es für die vorliegende Fragestellung sinnvoller erscheint, Berufswechsel auf der Zweistellerebene zu definieren. Zudem zeigt sich, dass das Risiko unterwertiger Beschäftigung bei Berufswechseln auf der Dreistellerebene gegenüber einem Verbleib im Ausbildungsberuf nur geringfügig erhöht wird, während es bei Wechseln auf Zwei- und Einstellerebene deutlich ansteigt (Seibert 2007).

4.1 Entwicklung der regionalen Mobilität im Zeitverlauf

Betrachtet man die Entwicklung der regionalen Mobilität zwischen Ausbildung und Berufseinstieg im historischen Zeitverlauf (Abbildung 2), so stellt man für Westdeutschland einen relativ niedrigen Anteil von Ausbildungsabsolventen mit Ortswechsel fest. Die Anteile liegen durchweg unter 10%, wobei sich Frauen als mobiler erweisen als Männer. Bis zum Ende der 1980er Jahre ist für beide Geschlechter ein Anstieg zu erkennen, danach bleibt der Anteil der Ortswechsler an allen Absolventen bis zum Beobachtungsrand relativ stabil. In Ostdeutschland findet regionale Mobilität einerseits auf einem deutlich höheren Niveau statt, andererseits verläuft sie weitaus sprunghafter. Auch hier weisen die Frauen eine höhere Mobilität als Männer auf. Entgegen der relativen Stabilität seit Beginn der 1990er Jahre in Westdeutschland ist bei ostdeutschen Männern ein relativ kräftiger Anstieg bis zum Jahre 2002 zu verzeichnen. Danach sind die Anteile wieder rückläufig.

Abbildung 2: Anteil der Ausbildungsabsolventen mit Ortswechsel 1977-2004 nach Geschlecht



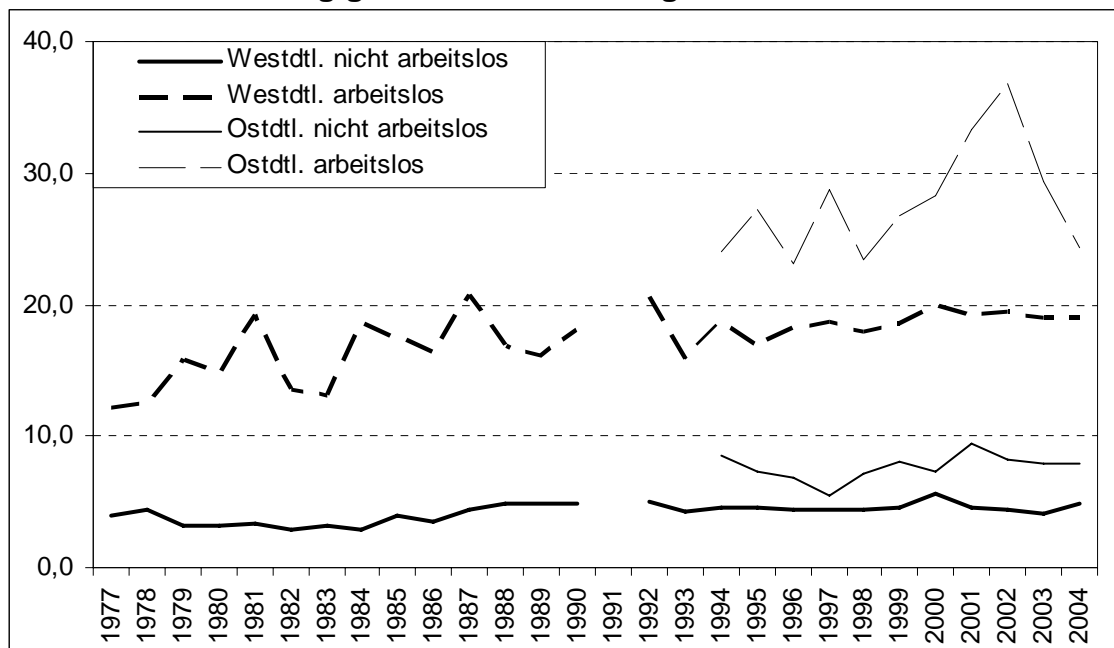
Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik

Während bei ostdeutschen Absolventinnen der Anteil mit Ortswechsel bis 2000 um die 16%-Marke variiert, ist bis 2002 ein rascher Anstieg auf 21,4% zu beobachten. Bis 2004 ist auch bei den Frauen aber wieder ein deutlich Rückgang an Ortswechsellern zu verzeichnen, was möglicherweise auf sinkende Absolventenzahlen in Ostdeutschland und damit auf eine

Entspannung der Arbeitsmarktsituation für Absolventen beruflicher Ausbildungen zurückzuführen ist.

Als nächstes soll regionale Mobilität in Abhängigkeit davon betrachtet werden, ob die Absolventen an der zweiten Schwelle arbeitslos geworden sind oder nicht. Arbeitslosigkeit ist ein deutlicher Hinweis auf einen Mangel an offenen Stellen und auf die damit verbundenen Berufseinstiegsprobleme der Ausbildungsabsolventen. Wie Abbildung 3 zeigt, sind Ortswechsel in hohem Maße davon abhängig, ob die Individuen nach ihrer Ausbildung arbeitslos werden oder nicht. Während der Anteil der Ortswechsler unter den westdeutschen Absolventen ohne Arbeitslosigkeitserfahrung an der zweiten Schwelle über die Jahre fast durchweg gleichbleibt, hat er sich unter denjenigen, die nach der Ausbildung arbeitslos wurden, fast verdoppelt.

Abbildung 3: Anteil der Ausbildungsabsolventen mit Ortswechsel 1977-2004 in Abhängigkeit von Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle



Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik 1977-2004

Der Anstieg der Ortswechsel in Westdeutschland lässt sich also in einem hohen Maß auf das gewachsene Arbeitslosigkeitsrisiko an der zweiten Schwelle zurückführen. Auch in Ostdeutschland ist eine starke Abhängigkeit des Ortswechsels von Arbeitslosigkeit zu beobachten. Die Differenzen fallen hier sogar noch größer aus. Auch in Ostdeutschland sind die Anteile der Ortswechsler unter den Absolventen ohne Arbeitslosigkeitserfahrung

deutlich konstanter als unter denjenigen mit Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle.

Soweit wurde die Entwicklung der regionalen Mobilität nach der Ausbildung zwischen 1977 und 2004 beschrieben. Damit lässt sich bereits beantworten, ob Mobilität über die Jahre zugenommen hat. Dies ist zumindest in Westdeutschland kaum der Fall. Es ist lediglich bis zum Ende der 1980er Jahre ein leichter Anstieg bei den Mobilitätsraten zu beobachten, der auf die gestiegenen Arbeitslosigkeitsrisiken zurückzuführen ist. Für Ostdeutschland ist kein eindeutiger Trend auszumachen, aber auch hier sind Ortswechsel in hohem Maße auf Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle zurückzuführen.

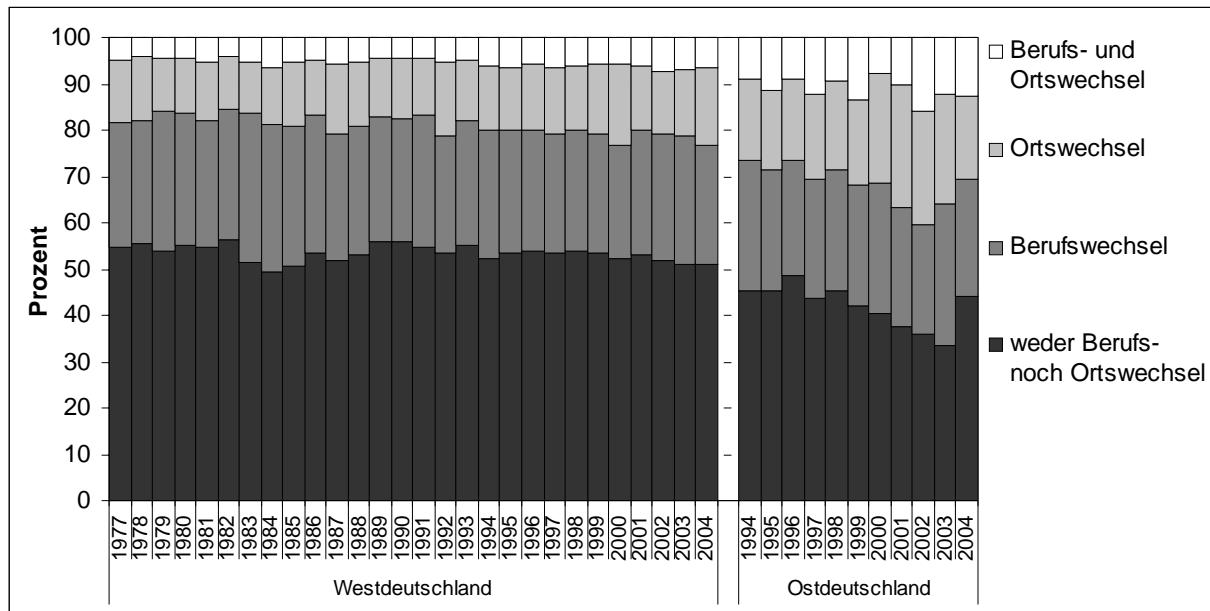
4.2 Ortswechsel zur Verbesserung der Berufseinstiegschancen

Im folgenden Abschnitt soll nun geklärt werden, inwieweit regionale Mobilität als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen betrachtet werden kann. Als Indikator für einen gelungenen Berufseinstieg wird eine Tätigkeit im Ausbildungsberuf angesehen. Berufswechsel werden hingegen als suboptimaler Berufseinstieg interpretiert. Von hier an werden nun nicht mehr alle Ausbildungsabsolventen, sondern nur noch diejenigen betrachtet, die *nicht* vom Lehrbetrieb übernommen wurden (Betriebswechsler). Nur diese haben, wie bereits oben erwähnt, überhaupt die Möglichkeit, nach der Ausbildung den Ort zu wechseln, da ein Verbleib im Ausbildungsbetrieb dies per Definition ausschließt.

Abbildung 4 zeigt zunächst die Verteilung der Berufs- und Ortswechsel von Ausbildungsabsolventen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Dabei fällt auf, dass in Westdeutschland gut die Hälfte der Absolventen mit Betriebswechsel weder einen Berufs- noch einen Ortswechsel zu verzeichnen haben. Diese Absolventen haben also vor Ort eine Beschäftigung im erlernten Beruf gefunden und für sie stellt sich die Frage „Berufs- oder Ortswechsel“ nicht (mehr). Ihr Anteil verändert sich über die Zeit kaum. In Ostdeutschland ist der Anteil der Absolventen ohne Orts- und Berufswechsel geringer und zudem bis 2003 rückläufig. Der erneute

Anstieg im Jahr 2004 ist möglicherweise auf die Rechtszensurierungen zurückzuführen.⁴

Abbildung 4: Berufs- und Ortswechsel von Ausbildungsabsolventen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden



Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik

Die anderen drei Gruppen (Ortswechsler, Berufswechsler, sowie Orts- und Berufswechsler) waren aber sehr wohl von einer fehlenden beruflichen Passung betroffen. Die nächstgrößere Gruppe bilden reine Berufswechsel ohne Ortswechsel. Die Werte variieren in Ost- und Westdeutschland zwischen 25 und 32%. Eine Tendenz in Richtung Zu- oder Abnahme ist hier nicht auszumachen. Reine Ortswechsel bei gleichzeitigem Verbleib im Ausbildungsberuf sind in Ostdeutschland erkennbar häufiger als in Westdeutschland. Während die Werte dort relativ stabil bleiben, ist in Ostdeutschland bis 2003 eine Zunahme erkennbar. Als kleinste Kategorie verbleiben schließlich Berufs- und Ortswechsel. Die Anteile variieren in Westdeutschland zwischen 5 und 7% im Osten zwischen 8 und 16%. Zwar sind wie erwartet Berufswechsel bei gleichzeitigem Ortswechsel am seltensten, reine Ortswechsel treten jedoch nicht häufiger als Berufswechsel auf, sondern seltener und zwar verstärkt in Westdeutschland. Dort besit-

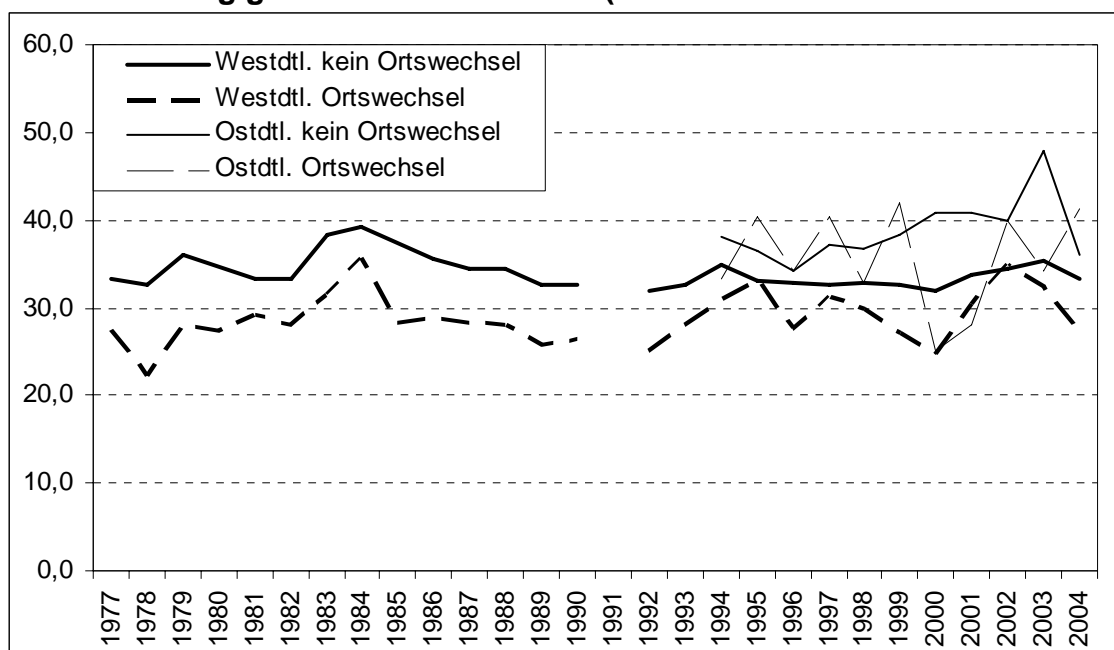
4 Da Berufseinstiege mit Berufs- und/oder Ortswechsel häufig längere Übergangsdauern zwischen Ausbildungsende und der Aufnahme der ersten Beschäftigung aufweisen als Berufseinstiege ohne Berufs- und Ortswechsel, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass letztere am rechten Rand des Beobachtungsfensters überrepräsentiert sind.

zen die Absolventen also entweder weniger Mobilitätsbereitschaft oder Berufswechsel sind im Vergleich zu Ortswechsellern eine bessere Alternative als in Ostdeutschland.

Die Frage, ob Ortswechsel zu einer Verringerung des Berufswechselrisikos beitragen, konnte mit den bisher vorgestellten Analysen aber noch nicht beantwortet werden. Daher soll im Folgenden ein Perspektivwechsel vorgenommen und die Berufswechselwahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von Ortswechsellern betrachtet werden. Abbildung 5 zeigt, dass in Westdeutschland Berufswechsel fast durchweg seltener auftreten, wenn Absolventen ihren Ausbildungsort verlassen haben. Vergleicht man die Berufswechselwahrscheinlichkeiten von Ortswechsellern und „Immobilien“, so fallen die Differenzen zwar erkennbar, allerdings insgesamt eher moderat aus. Regionale Mobilität scheint also hier zu einem besseren Fit zwischen Ausbildung und Erstberuf zu führen, ist aber keinesfalls der Königsweg.

In Ostdeutschland ist diesbezüglich kein eindeutiger Trend auszumachen. Lediglich für die Absolventenkohorten 1998 und 2000 bis 2003 wird die Erwartung erfüllt, dass Ortswechsel zu einer geringeren Berufswechselwahrscheinlichkeit beitragen.

Abbildung 5: Anteil der Ausbildungsabsolventen mit Berufswechsel in Abhängigkeit vom Ortswechsel (nur Absolventen mit Betriebswechsel)



Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik

Um weitere Faktoren zu berücksichtigen, die einen Berufswechsel forcieren, sollen in einem abschließenden Schritt mit Hilfe einer binären logistischen Regression die Determinanten eines Berufswechsels identifiziert werden. Als abhängige Variable wird ein Berufswechsel zwischen Ausbildung und erster Tätigkeit auf Zweistellerebene betrachtet. Als zentrale Einflussgrößen (unabhängige Variablen) werden Ortswechsel, Arbeitslosigkeit in Monaten sowie die Interaktion zwischen Ortswechsel und Arbeitslosigkeit herangezogen. Mit Hilfe des Interaktionseffekts kann geprüft werden, ob Ortswechsel nach Arbeitslosigkeit einen anderen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels ausüben als Ortswechsel, bei denen die Absolventen zuvor nicht arbeitslos gemeldet waren. Neben den zentralen Einflussgrößen, werden folgende weitere Kontrollvariablen in die Analyse einbezogen: die Ausbildungsberufsgruppe (Land-/Forstwirtschaft/Gartenbau/Bergbau, Fertigungsberufe, Dienstleistungs- und technische Berufe), die Größe des Ausbildungsbetriebs, sowie das Jahr des Ausbildungsabschlusses (Absolventenkohorte).

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Modellschätzung. Es wird die Wahrscheinlichkeit geschätzt, nach der Ausbildung den erlernten Beruf (auf Zweistellerebene der BA-Klassifizierung, BA88) zu verlassen. Dabei ist der Berufswechsel mit 1 codiert, ein Verbleib im Ausbildungsberuf mit 0. Die Modelle werden jeweils für Männer und Frauen und für Ost- und Westdeutschland getrennt berechnet. Die Ergebnisse zeigen, dass den Erwartungen entsprechend bei einem *Ortswechsel* das Risiko sinkt, den Ausbildungsberuf zu verlassen. Bis auf die männlichen Absolventen in Ostdeutschland ist dieser Effekt für alle Gruppen signifikant. Männliche Absolventen aus Westdeutschland mit Ortswechsel weisen gegenüber denen ohne regionale Mobilität nur das 0,822-fache Risiko für einen Berufswechsel auf. Bei den westdeutschen Frauen beträgt dieser Wert 0,801, bei den ostdeutschen 0,749. *Arbeitslosigkeit* hat ebenfalls einen signifikanten Einfluss auf das Berufswechselrisiko. Jeder Monat, den Absolventen zusätzlich arbeitslos sind, erhöht das Risiko, den Ausbildungsberuf zu verlassen ca. um den Faktor 1,1. Die Werte sind für alle vier Gruppen hoch signifikant. Der Arbeitslosigkeitseffekt dürfte einerseits für den Abschreibungseffekt der erworbenen Qualifikation stehen. Andererseits dürfte gerade für junge Leute mit zunehmender Verweildauer in Arbeitslosigkeit die

Bereitschaft wachsen, auch berufsfremde Tätigkeiten aufzunehmen. Eine spätere Rückkehr in den erlernten Beruf ist dabei nicht ausgeschlossen.

Tabelle 2: Determinanten des Berufswechsel vs. kein Berufswechsel beim Berufseinstieg (logistische Regression, odds ratios (e^b))

	Männer Westdtl.	Frauen Westdtl.	Männer Ostdtl.	Frauen Ostdtl.
Ortswechsel				
Nein (Referenzkategorie)	1	1	1	1
Ja	0,822 ***	0,801 ***	0,949	0,749 *
Arbeitslosigkeit in Mon.	1,092 ***	1,116 ***	1,109 ***	1,121 ***
Ortswechsel x Arbeitslosigkeit in Monaten	1,006	1,015	0,974	1,032
Ausbildungsberufsgruppe				
Fertigungsberufe (Ref.)	1	1	1	1
Land-/Forstwirtschaft/Gar- tenbau/Bergbau	0,676 ***	0,467 ***	1,791 *	0,751
Dienstleistungs- und technische Berufe	0,861 ***	0,560 ***	0,700 ***	0,424 ***
Größe des Ausbildungsbetriebs				
1-9 Besch. (Ref.)	1	1	1	1
10-49 Besch.	1,169 ***	1,031	1,152	1,133
50-199 Besch.	1,237 ***	1,082 +	0,996	1,335 +
200 und mehr Besch.	1,122 **	0,572 ***	1,018	1,019
Absolventenkohorte				
1977	0,842	1,273 +		
1978	0,896	1,179		
1979	1,095	1,446 **		
1980	1,021	1,207		
1981	0,929	1,172		
1982	0,892	0,941		
1983	1,075	1,130		
1984	1,152	1,365 **		
1985	1,081	1,249 +		
1986	0,987	1,260 *		
1987	0,935	1,221 +		
1988	0,911	1,322 *		
1989	0,841	1,342 **		
1990	0,944	1,255 *		
1991	0,955	1,390 **		
1992	0,868	1,193		
1993	0,956	0,946		
1994	1,068	1,040	1,242	0,878
1995	0,965	0,967	1,120	1,052
1996	0,932	0,946	0,825	0,891
1997	0,879	1,073	1,015	0,897
1998	0,978	1,054	1,012	0,754
1999	0,929	1,099	1,357 +	0,975
2000 (Ref.)	1	1	1	1
2001	0,990	1,233 +	1,133	0,870
2002	1,096	1,162	1,168	0,955
2003	1,015	1,328 *	1,513 *	1,271
2004	1,102	1,056	1,031	1,666 *
Konstante	0,631 ***	0,486 ***	0,587 ***	0,577 *
Chi ²	438,297 ***	952,696 ***	129,396 ***	223,033 ***
N	21.937	23.062	2.586	2.286

Signifikanzniveau: *** < 0,001; ** < 0,01; * < 0,05; + < 0,1

Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik

Daneben zeigen sich auch hinsichtlich der Ausbildungsberufe und der Größe der jeweiligen Ausbildungsbetriebe signifikante Unterschiede bei den Wechselrisiken. Was die Berufe angeht, so weisen westdeutsche Absolventen, die in Land-/Forstwirtschaft/Gartenbau/Bergbau bzw. in den Dienstleistungs- oder technischen Berufen ausgebildet wurden, gegenüber den Absolventen der Fertigungsberufe signifikant geringere Wechselrisiken auf. Auch bei den ostdeutschen Absolventen gilt, dass sie seltener den Beruf verlassen, wenn sie Dienstleistungs- oder technische Berufen erlernt haben. Männliche Absolventen aus Ostdeutschland, die in der Land-/Forstwirtschaft/Gartenbau/Bergbau gelernt haben, weisen hingegen ein signifikant erhöhtes Wechselrisiko auf. Dieser Berufsbereich setzt sich zu etwa 20% auf Landwirtschaft- und 70% aus Gartenbauberufen zusammen. Die Ausbildung in Landwirtschaft und Gartenbau in Ostdeutschland mit seinem angespannten Ausbildungsmarkt dürfte für viele Jugendliche nur eine Notlösung darstellen, um überhaupt einen Abschluss zu erlangen. Die stärker großbetrieblich organisierte Struktur der Landwirtschaft und niedrige Ausbildungskosten in Landwirtschaft und Gartenbau sprechen zudem für eine Ausbildung über Bedarf, sodass ohnehin nicht alle Absolventen eine Beschäftigung in diesen Berufen finden können.

Was die Betriebsgröße angeht, so gibt es keine eindeutigen Effekte. Männliche Absolventen aus Westdeutschland, die in Betrieben ab zehn Mitarbeitern aufwärts gelernt haben, weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, nach der Ausbildung den Beruf zu verlassen, als solche aus Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte). Bei Absolventinnen aus Westdeutschland zeigt sich hingegen, dass Frauen aus Großbetrieben (200 und mehr Beschäftigte) eine fast um die Hälfte reduzierte Berufswechselwahrscheinlichkeit besitzen.

Schließlich wurde noch für die Abschlussjahrgänge kontrolliert. Hier zeigen sich aber lediglich für Absolventinnen aus Westdeutschland nennenswerte Effekte. Gegenüber dem Referenzjahr 2000 weisen zahlreiche Absolventenkohorten zwischen 1970 und 1990 signifikant positive Effekte auf, d.h. sie besitzen gegenüber den Absolventen des Jahres 2000 ein erhöhtes Wechselrisiko. Das gleiche gilt auch für die Jahre 2001 und 2003. Offensichtlich gab es bei den westdeutschen Absolventinnen in den 1990er Jahren eine Phase der erhöhten „Berufstreue“. Dies ist aber im Wesentlichen auf eine Verschiebung innerhalb der Berufsgruppen zurückzuführen. So

finden sich in den 1990 Jahren erhöhte Anteile an Absolventinnen in Gesundheitsberufen. Zugleich ist der Anteil der Körperpflegerinnen (z.B. Friseurin) deutlich zurückgegangen. Die Gesundheitsberufe erweisen sich schließlich, was die Berufstreue angeht tatsächlich als wesentlich stabiler als Körperpflegeberufe.

Die Multivariaten Analysen bestätigen damit die deskriptiven Ergebnisse und weisen auch bei Kontrolle der genannten Variablen und damit unter individuell gleichen Bedingungen einen signifikanten Einfluss von Ortswechseln auf die Berufswechselwahrscheinlichkeit nach. Regionale Mobilität kann daher als Strategie zur Vermeidung von Berufswechseln dienen.

5 Fazit

In diesem Beitrag wurde der Frage nachgegangen, ob und inwieweit sich regionale Mobilität an der zweiten Schwelle im Zeitverlauf ausgeweitet hat. Es ging dabei insbesondere darum, ob regionale Mobilität als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Ausbildungsabsolventen angesehen werden kann und ob sie in diesem Sinne heute wichtiger ist als noch vor zwanzig Jahren.

Was die Entwicklung der regionalen Mobilität nach der Berufsausbildung angeht, so zeigt sich zumindest für Westdeutschland eine erstaunliche Stabilität, die man vor dem Hintergrund der Flexibilisierungsdebatte nicht zwangsläufig erwartet hätte. Seit Ende der 1970er Jahren ist der Anteil der westdeutschen Absolventen, die nach Ausbildungsende einen Ortswechsel vollzogen haben, nicht über 10% gestiegen. Ein leichter Anstieg ist lediglich bis in die zweite Hälfte der 1980er Jahre hinein zu beobachten. Danach ist der Anteil für Männer relativ konstant, während er für Frauen noch leicht ansteigt. Damit sprechen die Ergebnisse insgesamt auch für die noch immer relativ guten Berufseinstiegschancen von Ausbildungsabsolventen. In Ostdeutschland ist die Entwicklung zwar deutlich sprunghafter, aber mit maximal einem Fünftel an Ortswechslern im Verhältnis zur dortigen Arbeitsmarktlage und dem vielfach beklagten brain drain immer noch relativ moderat. Auffällig ist aber, dass die Wahrscheinlichkeit für einen Ortswechsel vier bis fünf Mal höher ist, sobald Absolventen nach Ausbildungsende arbeitslos werden – und dies sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland.

Entsprechend der theoretischen Erwartungen treten gleichzeitige Orts- und Berufswechsel, bei denen es zu einer Kumulation der damit verbundenen Kosten kommt, am seltensten auf. Reine Ortswechsel treten aber in Westdeutschland seltener auf als reine Berufswechsel. Mit der Annahme, dass Berufswechsel mehr Kosten als Ortswechsel produzieren, hätte man eher das Gegenteil erwartet. In Ostdeutschland sind zwar Berufswechsel ebenfalls häufiger als Ortswechsel, dennoch ist das Verhältnis hier etwas ausgeglichener. Offensichtlich sind die westdeutschen Absolventen weniger mobilitätsbereit oder die Alternative des Berufswechsels gegenüber dem Ortswechsel ist in Westdeutschland attraktiver als im Osten. Andererseits lohnen sich für ostdeutsche Absolventen gerade Ortswechsel gen Westen, weil sie dort neben dem möglichen Verbleib im Ausbildungsberuf zusätzlich von höheren Durchschnittslöhnen profitieren.

Was die Verbleibschancen im Ausbildungsberuf in Abhängigkeit vom Ortswechsel angeht – und damit die Frage, ob Ortswechsel vor Berufswechseln schützen –, sind die Ergebnisse nur für Westdeutschland eindeutig. Hier weisen die Absolventen fast durchweg geringere Berufswechselanteile auf, wenn sie den Ausbildungsort verlassen. In Ostdeutschland gilt dies nur für einzelne Absolventenkohorten und verstärkt für die Frauen. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in den multivariaten Analysen, die für Westdeutschland generell und für die Frauen in Ostdeutschland signifikant niedrigere Berufswechselwahrscheinlichkeiten ausweisen, wenn die betreffenden Personen den Ausbildungsort verlassen – und dies unter ansonsten gleichen Bedingungen. Es kann daher in der Tat davon gesprochen werden, dass regionale Mobilität eine Strategie zur Vermeidung von ausbildungsfremder Tätigkeit darstellt. Allerdings lassen sich keine Belege dafür finden, dass Ortswechsel im Zeitverlauf zunehmend wichtiger werden, um Arbeitsmarktchancen beim Berufseinstieg zu sichern.

Damit erweist sich das Übergangsregime von der dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt noch immer als sehr stabil – noch dazu, wenn man berücksichtigt, dass in der vorliegenden Untersuchung hinsichtlich der beruflichen Mobilität nur Jugendliche analysiert wurden, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.

Auch wenn die Bedeutung von Ortswechseln im Zeitverlauf nicht gestiegen ist und regionale Mobilität das Berufswechselrisiko auch nicht gravierend,

sondern eher moderat senkt, stellt regionale Mobilität doch eine Möglichkeit dar, die Arbeitsmarktchancen von Ausbildungsabsolventen zu verbessern. Gerade am Anfang der Erwerbskarriere verfügen die Absolventen noch über nur geringe Arbeitserfahrung und müssen ihre erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten erst in der täglichen Praxis im Berufsleben festigen und weiter ausbauen. Erfolgt in dieser Phase ein Berufswechsel, so wird das erworbene Humankapital schneller entwertet als in einer späteren Erwerbsphase, wenn bereits Berufserfahrung vorliegt. Und gerade um eine frühzeitige Entwertung der Ausbildung zu verhindern, kann regionale Mobilität strategisch eingesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings die individuelle Bereitschaft dazu und die Vereinbarkeit mit dem Familien- oder Haushaltskontext. Daneben muss gewährleistet sein, dass die entsprechenden Informationen zu überregionalen Jobangeboten vorliegen und den Individuen zugänglich sind.

Solche Faktoren sind jedoch in dieser Untersuchung unberücksichtigt geblieben, da sie in den Daten nicht vorliegen. Daher können diese Analysen auch nicht den Anspruch haben, regionale Mobilität als Ganzes zu erklären. Zwar führten Ortswechsel häufiger zu einem Verbleib im erlernten Beruf, letztlich kann aber nicht zweifelsfrei geklärt werden, ob ein solcher Verbleib tatsächlich das primäre individuelle Ziel des jeweiligen Ortswechsels war. Auch wurde hier nur die erste Erwerbstätigkeit nach der Ausbildung betrachtet. Der Zugang zum erlernten Beruf kann natürlich auch in einer späteren Erwerbsepisode erfolgen. Zukünftige Forschung sollte daher versuchen, einerseits auch den weiteren Erwerbsverlauf zu berücksichtigen. Andererseits sollte versucht werden, den Haushalts- und Familienkontext in den Analysen zu berücksichtigen. Hierfür ist allerdings eine andere Datenbasis nötig, da der Haushaltskontext in den Daten der BA nicht erfasst wird. Alternativen bieten hier z.B. das sozioökonomische Panel (SOEP) oder die Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung.

Daneben erscheint eine weitere theoretische Vertiefung in die Kosten-Nutzen-Abwägungen von Berufs- und Ortswechselentscheidungen sinnvoll. Dies könnte unter anderem bessere Erklärungsansätze dafür liefern, warum Berufswechseln gegenüber Ortswechseln häufiger der Vorrang gegeben wird, obwohl es dabei zu einer vorzeitigen Abschreibung der erworbenen Berufsqualifikationen kommt.

Schließlich sollte die Frage nach der regionalen und beruflichen Mobilität sicherlich auch weniger isoliert als hier geschehen, sondern in einem weiteren Kontext betrachtet werden. Das heißt, regionale und/oder berufliche Wechsel könnten im Gesamtkontext von Mobilität bzw. Migration im Lebensverlauf analysiert werden. Auf diesem Wege könnte man gleichzeitig zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen von früherer Mobilität (an der zweiten Schwelle) auf den weiteren Lebensverlauf gelangen.

Was die methodische Seite bei dieser Forschungsfrage angeht, so könnte eine stärkere verlaufsbezogene Betrachtungsweise neue Aspekte offenlegen. Ereignisdatenanalysen legen einerseits Kausalitäten eher offen, andererseits können hierbei zeitveränderliche Einflussfaktoren angemessen kontrolliert werden.

Literatur

- Bundesanstalt für Arbeit, 1988: Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Versicherungsnachweisen. Nürnberg.
- Allmendinger, J., 1989: Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review* 5: 231-250.
- Deißinger, T., 1999: Beruflichkeit als Zusammenhang - ein Vergleich mit England. S. 189-207 in: K. Harney/H.-E. Tenorth (Hrsg.), *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten*.
- Fitzenberger, B./Spitz, A., 2004: Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. ZEW Discussion Papers 05/2004:
- Hamann, S./Krug, G./Köhler, M./Ludwig-Mayerhofer, W./Hackett, A., 2004: Die IAB-Regionalstichprobe 1975-2001. IABS-R01. *ZA-Informationen* 55: 34-59.
- Heinz, W. R., 1995: *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa.
- Konietzka, D./Seibert, H., 2001: Die Erosion eines Übergangsregimes? Arbeitslosigkeit nach der Berufsausbildung und ihre Folgen für den Berufseinstieg - ein Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976-1995. S. 65-93 in: P. A. Berger/D. Konietzka (Hrsg.), *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*. Opladen: Leske + Budrich.

- Lorenz, W./Wagner, J., 1989: Tätigkeit im erlernten Beruf, Betriebszugehörigkeitsdauer und Arbeitseinkommen. Eine ökonometrische Untersuchung mit Individualdaten für das Bundesland Bremen und ein metallverarbeitendes Unternehmen in Hessen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 22: 568-575.
- Mayer, K. U., 1995: Das duale System der beruflichen Ausbildung - Ultra-stabilität oder Auflösung? S. 89-113 in: E.-H. Hoff/L. H. Lappe (Hrsg.), Verantwortung im Arbeitsleben. Heidelberg: Asanger.
- Schneider, N. F./Limmer, R./Ruckdeschel, K., 2002: Berufsmobilität und Lebensform: Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.
- Seibert, H., 2007: Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt... IAB Kurzbericht 01/2007:
- Solga, H./Konietzka, D., 1999: Occupational matching and social stratification. Theoretical insights and empirical observations taken from a German-German comparison. European Sociological Review 15: 25-47.
- Solga, H./Konietzka, D., 2000: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26: 111-147.

Bereits erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
1/2004	Bauer, T. K. Bender, S. Bonin, H.	Dismissal protection and worker flows in small establishments published in: <i>Economica</i>	7/04
2/2004	Achatz, J. Gartner, H. Glück, T.	Bonus oder Bias? : Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung published in: <i>Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie</i> 57 (2005), S. 466-493 (revised)	7/04
3/2004	Andrews, M. Schank, T. Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	8/04
4/2004	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? : first evidence from Germany published in: <i>Small Business Economics</i>, (2007)	9/04
5/2004	Kölling, A. Rässler, S.	Editing and multiply imputing German establishment panel data to estimate stochastic production frontier models published in: <i>Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung</i> 37 (2004), S. 306-318	10/04
6/2004	Stephan, G. Gerlach, K.	Collective contracts, wages and wage dispersion in a multi-level model published as: <i>Wage settlements and wage setting : results from a multi-level model</i>. In: <i>Applied Economics</i>, Vol. 37, No. 20 (2005), S. 2297-2306	10/04
7/2004	Gartner, H. Stephan, G.	How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap	12/04
1/2005	Blien, U. Suedekum, J.	Local economic structure and industry development in Germany, 1993-2001	1/05
2/2005	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? : empirical analyses on job quality in start-ups published in: <i>Michael Fritsch, Jürgen Schmude (Ed.): Entrepreneurship in the region</i>, New York et al., 2006, S. 95-112	1/05
3/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany	1/05
4/2005	Hinz, T. Gartner, H.	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben published in: <i>Zeitschrift für Soziologie</i> 34 (2005), S. 22-39, as: <i>Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben</i>	2/05
5/2005	Gartner, H. Rässler, S.	Analyzing the changing gender wage gap based on multiply imputed right censored wages	2/05
6/2005	Alda, H. Bender, S. Gartner, H.	The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB) published as: <i>The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB)</i>. In: <i>Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i> 125 (2005), S. 327-336 (shortened)	3/05
7/2005	Haas, A. Rothe, T.	Labour market dynamics from a regional perspective : the multi-account system	4/05
8/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany	4/05

9/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Wage distributions by wage-setting regime published as: Bargaining regimes and wage dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 6 (2006)	4/05
10/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Individual tenure and collective contracts	4/05
11/2005	Blien, U. Hirschenauer, F.	Formula allocation : the regional allocation of budgetary funds for measures of active labour market policy in Germany	4/05
12/2005	Alda, H. Allaart, P. Bellmann, L.	Churning and institutions : Dutch and German establishments compared with micro-level data	5/05
13/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Individual employment effects of job creation schemes in Germany with respect to sectoral heterogeneity	5/05
14/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : the case of East Germany after unification	6/05
15/2005	Jensen, U. Rässler, S.	Where have all the data gone? : stochastic production frontiers with multiply imputed German establishment data published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 2, 2006, S. 277-295	7/05
16/2005	Schnabel, C. Zagelmeyer, S. Kohaut, S.	Collective bargaining structure and its determinants : an empirical analysis with British and German establishment data published in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No. 2, S. 165-188	8/05
17/2005	Koch, S. Stephan, G. Walwei, U.	Workfare: Möglichkeiten und Grenzen published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 38 (2005), S. 419-440	8/05
18/2005	Alda, H. Bellmann, L. Gartner, H.	Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000	8/05
19/2005	Eichhorst, W. Konle-Seidl, R.	The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform	9/05
20/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen published in: C. Clemens, M. Heinemann & S. Soretz (Hg.): Auf allen Märkten zu Hause, Marburg 2006, S. 123-143	11/05
21/2005	Fitzenberger, B. Speckesser, S.	Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany	11/05
22/2005	Ludsteck, J. Jacobebbinghaus, P.	Strike activity and centralisation in wage setting	12/05
1/2006	Gerlach, K. Levine, D. Stephan, G. Struck, O.	The acceptability of layoffs and pay cuts : comparing North America with Germany	1/06
2/2006	Ludsteck, J.	Employment effects of centralization in wage setting in a median voter model	2/06
3/2006	Gaggermeier, C.	Pension and children : Pareto improvement with heterogeneous preferences	2/06
4/2006	Binder, J. Schwengler, B.	Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze	3/06
5/2006	Brixy, U. Grotz, R.	Regional patterns and determinants of new firm formation and survival in western Germany	4/06
6/2006	Blien, U. Sanner, H.	Structural change and regional employment dynamics	4/06

7/2006	Stephan, G. Rässler, S. Schewe, T.	Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit : Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde published as: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit : die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 3/4 (2006)	4/06
8/2006	Gash, V. Mertens, A. Romeu Gordo, L.	Are fixed-term jobs bad for your health? : a comparison of West-Germany and Spain	5/06
9/2006	Romeu Gordo, L.	Compression of morbidity and the labor supply of older people	5/06
10/2006	Jahn, E. J. Wagner, T.	Base period, qualifying period and the equilibrium rate of unemployment	6/06
11/2006	Jensen, U. Gartner, H. Rässler, S.	Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data	6/06
12/2006	Meyer, B. Lutz, C. Schnur, P. Zika, G.	National economic policy simulations with global interdependencies : a sensitivity analysis for Germany	7/06
13/2006	Beblo, M. Bender, S. Wolf, E.	The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach	8/06
14/2006	Niebuhr, A.	Migration and innovation : does cultural diversity matter for regional R&D activity?	8/06
15/2006	Kiesl, H. Rässler, S.	How valid can data fusion be? published in: Journal of Official Statistics, (2006)	8/06
16/2006	Hujer, R. Zeiss, C.	The effects of job creation schemes on the unemployment duration in East Germany	8/06
17/2006	Fitzenberger, B. Osikominu, A. Völter, R.	Get training or wait? : long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany	9/06
18/2006	Antoni, M. Jahn, E. J.	Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?	9/06
19/2006	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung	10/06
20/2006	Lechner, M. Wunsch, C.	Active labour market policy in East Germany : waiting for the economy to take off	11/06
21/2006	Kruppe, T.	Die Förderung beruflicher Weiterbildung : eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm	11/06
22/2006	Feil, M. Klinger, S. Zika, G.	Sozialabgaben und Beschäftigung : Simulationen mit drei makroökonomischen Modellen	11/06
23/2006	Blien, U. Phan, t. H. V.	A pilot study on the Vietnamese labour market and its social and economic context	11/06
24/2006	Lutz, R.	Was spricht eigentlich gegen eine private Arbeitslosenversicherung?	11/06
25/2006	Jirjahn, U. Pfeifer, C. Tsertsvadze, G.	Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung	11/06
26/2006	Rudolph, H.	Indikator gesteuerte Verteilung von Eingliederungsmitteln im SGB II : Erfolgs- und Effizienzkriterien als Leistungsanreiz?	12/06
27/2006	Wolff, J.	How does experience and job mobility determine wage gain	12/06

		in a transition and a non-transition economy? : the case of east and west Germany	
28/2006	Blien, U. Kirchhof, K. Ludewig, O.	Agglomeration effects on labour demand	12/06
29/2006	Blien, U. Hirschenauer, F. Phan, t. H. V.	Model-based classification of regional labour markets : for purposes of labour market policy	12/06
30/2006	Krug, G.	Kombilohn und Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen : eine Analyse im Rahmen des Matching-Ansatzes	12/06
1/2007	Moritz, M. Gröger, M.	The German-Czech border region after the fall of the Iron Curtain: Effects on the labour market : an empirical study using the IAB Employment Sample (IABS)	1/07
2/2007	Hampel, K. Kunz, M. Schanne, N. Wapler, R. Weyh, A.	Regional employment forecasts with spatial interdependencies	1/07
3/2007	Eckey, H.- F. Schwengler, B. Türck, M.	Vergleich von deutschen Arbeitsmarktregionen	1/07
4/2007	Kristen, C. Granato, N.	The educational attainment of the second generation in Germany : social origins and ethnic inequality	1/07
5/2007	Jacob, M. Kleinert, C.	Does unemployment help or hinder becoming independent? : the role of employment status for leaving the parental home	1/07
6/2007	Konle-Seidl, R. Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle, M.	Activation policies in Germany : from status protection to basic income support	1/07
7/2007	Lechner, M. Wunsch, C.	Are training programs more effective when unemployment is high?	2/07
8/2007	Hohendanner, C.	Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?	2/07

Stand: 8.2.2007

Impressum

IAB Discussion Paper
No. 9 / 2007

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Discussion Paper
unter:

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp0907.pdf>

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Holger Seibert, Tel. 030/555599-5914,
oder E-Mail: holger.seibert@iab.de