

Vortragsmanuskript

Berufliche Mobilität von Beschäftigten mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen in der Corona-Pandemie

von

Michael Hartmann

Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Statistische Woche

am 22. September 2022

AGENDA

Agenda

- Motivation
- Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
- Messung beruflicher Mobilität von Beschäftigten
- Mobilitätsergebnisse
 - Verbleib- und Rekrutierungsperspektive
 - Berufliche Mobilität nach der Dauer der Unterbrechung
 - Berufliche Mobilität wohin und woher?
 - Mobilitätsquoten und Mobilitätsraten
 - Berufliche Mobilität und Bestandsveränderung
- Fazit

1. Motivation

Die Beschäftigung in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen verzeichnete in der Corona-Pandemie starke Rückgänge. Seitdem die Einschränkungen wieder zurückgenommen wurden häufen sich die Klagen, dass freie Stellen nicht besetzt werden können. Als Grund wird immer wieder angeführt, dass ehemalige Mitarbeiter in anderen Berufen Arbeit gefunden hätten und nun nicht mehr zur Verfügung stünden. Der Vortrag legt neue Daten zur beruflichen Mobilität von Beschäftigten vor und geht der Frage nach, wie sich die Corona-Pandemie auf die Besetzungsprozesse für diese Berufe ausgewirkt hat.

Motivation

Wo sind alle die Kellner hin?

... nach mehr als einem Jahr Corona haben sich Tausend Kellner, Köche und Barkeeper andere Jobs gesucht.

Der Gastronomie gingen in der Pandemie mehr als 300.000 Mitarbeiter verloren.

Wer räumt das jetzt ab?

Die Restaurants dürfen wieder öffnen. Doch das Personal fehlt.

... gaben 42% der Betriebe an, das Mitarbeiter in andere Branchen gewechselt sind: in die Logistik, den Einzelhandel, den medizinischen Bereich.

Die große Personalnot

Seine früheren Mitarbeiter sortieren jetzt Regale ein bei Aldi und Lidl, einer schuftet bei einer Umzugsfirma, einer arbeitet bei einer Anwaltskanzlei.

2. Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Vorbemerkung zur Verwendung des Berufssegments „Lebensmittel- und Gastgewerbe“

Berufe werden auf **Basis der Klassifikation der Berufe 2010** (KldB 2010) erfasst. Dort werden die zurzeit vorhandenen knapp 19.000 verschiedenen Berufsbezeichnungen systematisch gruppiert. Die Clusterung von Berufen erfolgt anhand ihrer Kernkompetenz. Dabei umfasst die KldB 2010 fünf Gliederungsebenen: Berufsbereiche, Berufshauptgruppen, Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen. Je tiefer die Ebene, desto größer ist die Ähnlichkeit der Berufe zueinander. Ergänzend zur Systematik der KldB 2010 gibt es eine Zusammenfassung in fünf „Berufssektoren“ und 14 „Berufssegmente“.

In der weiteren Analyse wird das Berufssegment „Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe“ verwendet. Es umfasst die Berufsgruppen Getränkeherstellung, Lebensmittel- und Genussmittelherstellung, Speisenzubereitung, Tourismus und Sport, Hotellerie, Gastronomie sowie Veranstaltungsservice und –management.

KIdB 2010: Berufssegment Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21)

Gliederungsebenen auf Basis der KIdB 2010	
Gliederungsebene	Beispiel
5 Berufssektoren	Personenbezogene Dienstleistungsberufe (S2)
14 Berufssegmente	Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (S21)
37 Berufshauptgruppen	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (29)
144 Berufsgruppen	Speisenzubereitung (293)
700 Berufsuntergruppen	Köche/Köchinnen (ohne Spezialisierung) (2930)
1.286 Berufsgattungen	Fachkraft Köche/Köchinnen (ohne Spezialisierung) 29302)

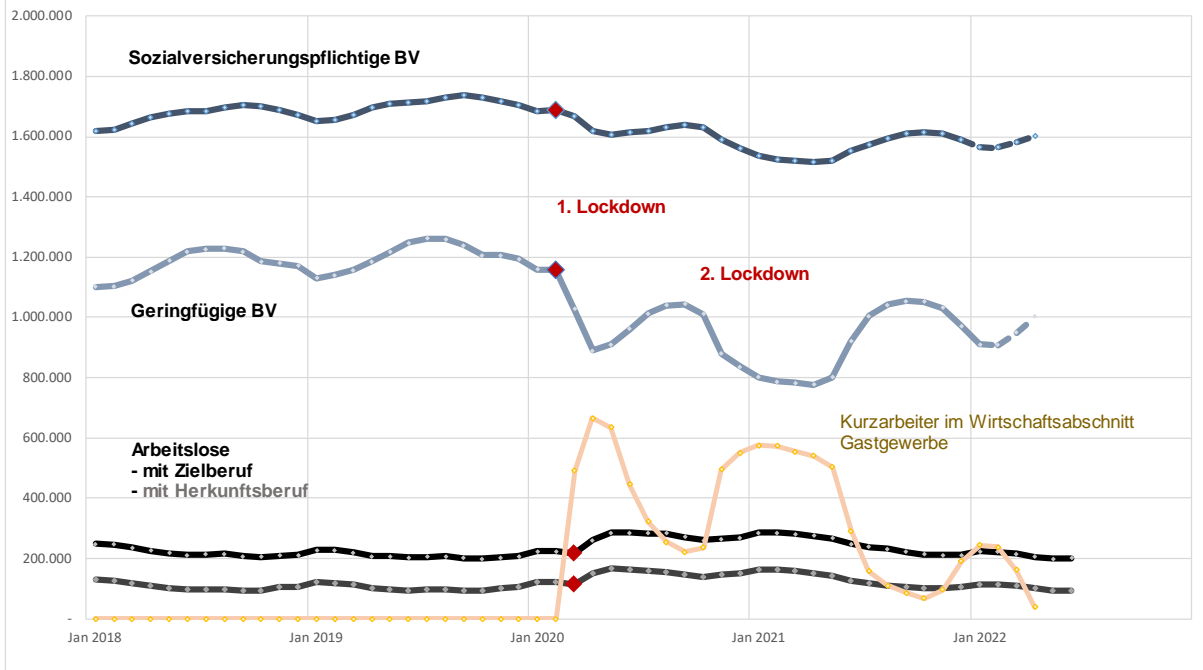
Beispiel Berufssegment Lebensmittel- Gastgewerbeberufe	
Gliederungsebene	Beispiele Fachkraft
Berufshauptgruppe 29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	
291 Getränkehersteller	Brauer, Getränkehersteller ...
292 Lebensmittel- und Genussmittelhersteller	Lebensmitteltechn. Assistent, Bäcker, Konditor ...
293 Speisenzubereitung	Koch ...
Berufshauptgruppe 63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	
631 Tourismus und Sport	Reiseverkehrskaufmann, Sportkaufmann, Reiseleiter ...
632 Hotellerie	Hotelfachfrau, Hotelkaufmann ...
633 Gastronomie	Servicekraft, Oberkellner ...
634 Veranstaltungsservice und -management	Veranstaltungskauffrau ...

Beschäftigungsverhältnisse 2021	
Sozialversicherungspflichtig	geringfügig
1.562.000	913.000
832.000	233.000
15.000	1.000
339.000	38.000
479.000	194.000
730.000	680.000
68.000	16.000
169.000	43.000
460.000	594.000
32.000	27.000

Nun zu den Entwicklungen wichtiger Arbeitsmarktdaten für dieses Berufssegment

Von allen Berufssegmenten waren die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe von der Corona-Pandemie am stärksten betroffen. Die **Entwicklung wichtiger Arbeitsmarktdaten in der Corona-Pandemie** zeigt das nächste Schaubild. Im ersten Corona-Jahr ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit diesen Berufen um 8% und die geringfügige Beschäftigung noch stärker um 29% gesunken. Korrespondierend damit ist Zahl der Arbeitslosen mit einem solchen Zielberuf um 29% und mit einem Herkunftsbereich um 42% gestiegen. Ohne die massive Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld wäre der Einbruch bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der Anstieg der Arbeitslosigkeit erheblich größer ausgefallen. Angaben liegen hier aber nur für Branchen vor. In der Spitze im April 2021 erhielten mehr als 600.000 oder rund 70% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Gastwirtschaft Kurzarbeitergeld. Mit den Öffnungsschritten im Sommer 2021 setzte dann eine Erholung ein, die aber im Winter 2021/22 mit neuen Einschränkungen gebremst wurde. Stand April 2022 liegen die Beschäftigung noch unter und die Arbeitslosigkeit etwa auf Vorkrisenniveau. Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit ist nahezu ausgelaufen.

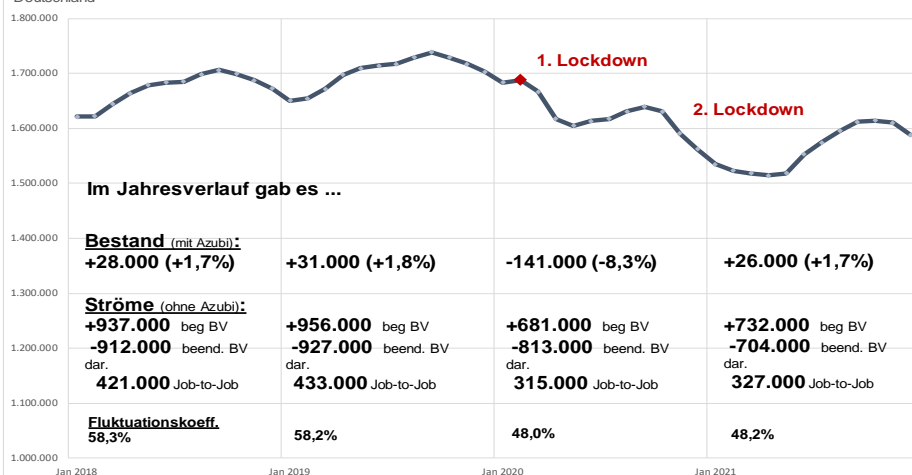
Beschäftigungsverhältnisse (BV) und Arbeitslose mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (S21) Deutschland



Im weiteren Vortrag beschränke ich mich auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Berufssegment Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe Deutschland



Die **Beschäftigungsdynamik** kann mit **Bestands- und Bewegungszahlen** dargestellt werden. Bestände messen die Zahl der Personen, die zu einem Zeitpunkt einen bestimmten Status innehaben, also zum Beispiel am Monatsende beschäftigt sind. Bewegungen erfassen

sen dagegen Ereignisse in einem Zeitraum, also zum Beispiel die Ein- und Austritte in und aus Beschäftigung in einem Jahr. Im Vor-Corona-Jahr 2019 wurden 956.000 Beschäftigungsverhältnisse (ohne Azubi) begonnen und 927.000 beendet, während sich der Bestand im Jahresverlauf (also von Dezember auf Dezember) nur um 31.000 oder 1,8% erhöht hat. Es gibt also deutlich mehr Bewegungen als die Bestandsveränderung vermuten lassen. Im Corona-Jahr 2020 wurden deutlich weniger Beschäftigungsverhältnisse begonnen und beendet. Der Fluktuationskoeffizient – als Maß für den Personalumschlag – ist von 58% auf 48% gesunken. Der Abbau des Bestands um 141.000 oder 8% ergibt sich im Stock-Flow dadurch, dass der Rückgang bei den begonnenen Beschäftigungsverhältnissen deutlich stärker ausgefallen ist als bei den beendeten. Dass auch die Zahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse trotz zahlreicher coronabedingter Entlassungen kleiner war, hängt damit zusammen, dass es im Corona-Jahr insgesamt weniger Fluktuation gab, auch weil die Saisonausschläge ausfielen.

Fluktuation und berufliche Mobilität sind normale Prozesse am Arbeitsmarkt, die überwiegend unabhängig von strukturellem Wandel, Konjunktur oder exogenen Schocks wie Corona ablaufen und auf der Angebots- wie der Nachfrageseite unterschiedliche Gründe haben. So wechseln Beschäftigte freiwillig ihren Job, weil sie sich beruflich weiterentwickeln, bessere Arbeitsbedingungen erreichen oder sich räumlich verändern wollen. Auf der Nachfrageseite werden Entlassungen und Einstellungen von jahreszeitlicher Auslastung und der betrieblichen Lage im Wettbewerb mit anderen Betrieben bestimmt. Umfang und jahreszeitlicher Verlauf zeigen branchentypische Muster.

Im nachfolgenden Vortrag will ich zeigen, welche Rolle in der Corona-Pandemie die berufliche Mobilität für die Beschäftigungsentwicklung von Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen gespielt hat. Vorher will ich aber das neue Messkonzept zur beruflichen Mobilität vorstellen.

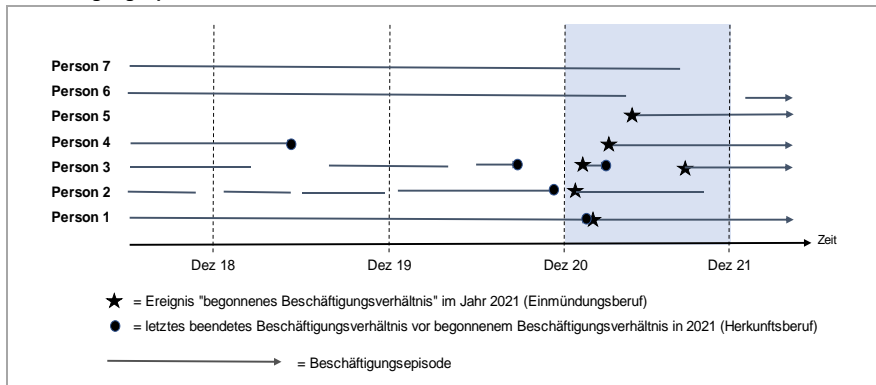
3. Messung beruflicher Mobilität von Beschäftigten

Neu ist die **Messung der beruflichen Mobilität von Beschäftigten** in der Beschäftigungsstatistik. Berufliche Mobilität wird dort gemessen bei der Beschäftigungsaufnahme über einen Vergleich des Berufs im neuen Beschäftigungsverhältnis mit dem Beruf im vorangegangenen letzten beendeten Beschäftigungsverhältnis. Dabei betrifft die berufliche Information in der Beschäftigungsstatistik immer die ausgeübte Tätigkeit, Informationen zur abgeschlossenen Berufsausbildung liegen nicht vor!

Messkonzept beruflicher Mobilität von Beschäftigten

Berufliche Mobilität wird gemessen bei der Beschäftigungsaufnahme über einen Vergleich der Berufe im neuen und im letzten beendeten Beschäftigungsverhältnis.

Beschäftigungsepisoden im Zeitverlauf



Die Abbildung zeigt beispielhaft für sieben Personen eine Abfolge von Beschäftigungsepisoden in der Zeit. Die Mobilitätsmessung erfolgt jeweils mit dem Beginn einer Beschäftigungsepisode. Man kann folgende Fallkonstellationen unterscheiden:

- Übergang ohne Unterbrechung (Person 1)
- Übergang mit kurzer Unterbrechung (Person 2 und 3)
- Übergang mit langer Unterbrechung (Person 4)
- erste Beschäftigungsaufnahme ohne vorangegangene Beschäftigung (Person 5), keine Mobilitätsmessung, aber Erfassung als Beschäftigungsaufnahme ohne Vorbeschäftigung
- Austritt aus Beschäftigung ohne erneute Beschäftigungsaufnahme im Berichtsjahr (Person 6 und 7), keine Mobilitätsmessung, wird nicht berücksichtigt.

Die Messung erfolgt nach einem Fallkonzept; deshalb ist es möglich, dass eine Person mehrfach gezählt wird, wie das Beispiel für Person 3 zeigt.

Weil die berufliche Mobilität beim Beginn der Beschäftigung gemessen wird, ist die **Ausgangsmenge die begonnenen Beschäftigungsverhältnisse** eines bestimmten Zeitraums; im Schaubild die begonnenen Beschäftigungsverhältnisse im Kalenderjahr 2021. Das vorherige Beschäftigungsverhältnis mit dem Herkunftsberuf kann im gleichen Zeitraum (also im Jahr 2021 wie bei Person 1 und 3) oder in einer weiter zurückliegenden Vergangenheit liegen (wie bei Person 4).

Aber: Die begonnenen Beschäftigungsverhältnisse können nach der **Dauer der Unterbrechungsdauer** zum zuletzt beendeten Beschäftigungsverhältnis gruppiert und so z.B. Job-to-Job-Wechsel über eine Unterbrechungsdauer von weniger als zwei Monaten definiert wer-

den. Damit ist auch eine Analyse von beruflicher Mobilität in Abhängigkeit von der Unterbrechungsdauer möglich. Dazu später mehr.

Die Mobilität kann gemessen werden beim Wechsel sozialversicherungspflichtiger und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, dabei sind alle Kombinationen in unterschiedlichen **Auswertungsvarianten** möglich. Hier wurde folgende Auswertung vorgenommen: Gemessen wird die berufliche Mobilität beim Beginn eines SV-Beschäftigungsverhältnisses (ohne Azubi) mit einer Vorbeschäftigung ebenfalls in SV-Beschäftigung (mit Azubi) in der Auswertungsvariante „sozialversicherungspflichtige Vorbeschäftigung“.

In einer **Mobilitätsmatrix** kann die berufliche Mobilität von Beschäftigten aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden:

Auswertung in der Mobilitätsmatrix mit unterschiedlichen Perspektiven und Fragestellungen

Mobilitätsmatrix
Begonnene Beschäftigungsverhältnisse

Herkunftsberuf (HB)	Einmündungsberuf (EB)								
	nach Berufssegmenten								
	Insgesamt	S11	S12	S13	S51	S52	S53	
Insgesamt									Rekrutierungsperspektive
mit Vorbeschäftigung									
nach Berufssegmenten	S11								
	S12								
	S13								
								
	S51								
	S52								
S53									
keine Vorbeschäftigung									

In den grauen Feldern sind HB und EB identisch.

Perspektive Umschichtung

Verbleibsperspektive

In den Zeilen der Matrix stehen die Herkunftsberufe der vorangegangenen und in den Spalten die Einmündungsberufe der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse. In den grauen Feldern sind Herkunfts- und Einmündungsberufe identisch, in allen anderen Fällen weichen Herkunfts- und Einmündungsberufe voneinander ab und es wird von beruflicher Mobilität gesprochen. Dabei kann eine Verbleibs- und eine Rekrutierungsperspektive unterschieden werden.

- Die **Verbleibsperspektive** geht vom Herkunftsberuf der Beschäftigten aus und bildet ab, wie häufig Angehörige dieses Berufes den Beruf wechseln und welche anderen Berufe sie aufnehmen.
- Die **Rekrutierungsperspektive** nimmt dagegen den Einmündungsberuf und damit vorrangig die Perspektive der einstellenden Betriebe zum Ausgangspunkt. Aus dieser Per-

spektive kann die Frage etwa lauten, in welchem Umfang Beschäftigte aus gleichen oder anderen Berufen gewonnen werden konnten.

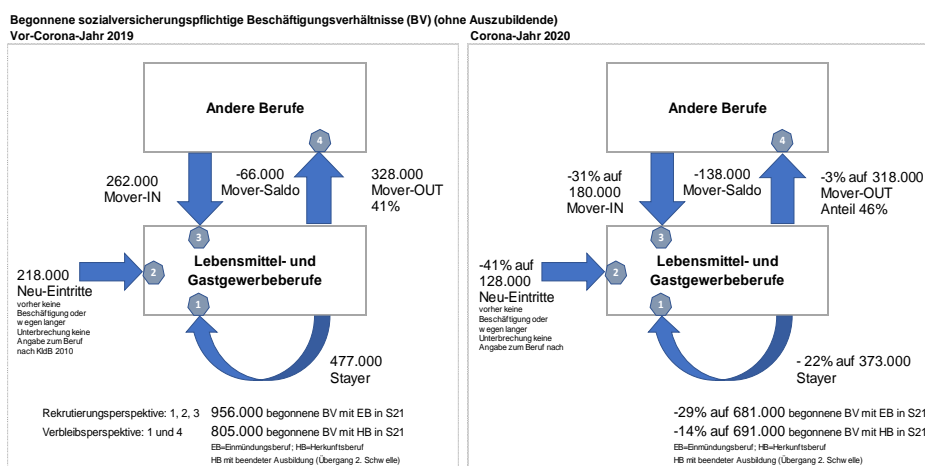
- Außerdem können beide Perspektiven in einer **Umschichtungsperspektive** kombiniert werden. Dazu wird die Zahl der Beschäftigungswechsel in einen bestimmten Beruf (=Einmündungsberuf) mit der Zahl der Beschäftigungswechsel aus diesem Beruf (=Herkunftsberuf) verglichen und so festgestellt, ob es im Saldo zu Umschichtungen zwischen den Berufen gekommen ist.

Die Feststellung der beruflichen Mobilität beim Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses setzt naturgemäß voraus, dass vorher schon mal eine Beschäftigung ausgeübt wurde. Entsprechend hat die Verbleibsperspektive als Ausgangsmenge nur die Beschäftigungsaufnahmen, für die in der Vergangenheit beendete Beschäftigungsverhältnisse mit einem bestimmten Herkunftsberuf gefunden wurden. Das Ausscheiden aus der Beschäftigung kann deshalb nicht ausgewiesen werden (Person 7 in der Abbildung). Die Rekrutierungsperspektive berücksichtigt zusätzlich auch Beschäftigungsaufnahmen von Personen, die zuvor noch nicht beschäftigt waren (vgl. Person 5 in Abbildung 1).

4. Mobilitätsergebnisse

Nach den methodischen Vorbemerkungen nun zu den Ergebnissen. Die Abbildung zeigt die berufliche Mobilität für das Berufssegment der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe. Auf der linken Seite stehen die Ergebnisse für den Vor-Corona-Zeitraum und auf der rechten Seite für das erste Corona-Jahr.

Berufliche Mobilität von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in 2019 und 2020



Die Ergebnisse für das Jahr vor der Corona-Pandemie 2019:

- Die **Verbleibsperspektive**: 805.000 SV-Beschäftigungsverhältnisse wurden von Personen begonnen, die zuvor in einem Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf beschäftigt waren. 328.000 oder 41% von ihnen nahmen einen Beruf in einem anderen Berufssegment auf; wir nennen sie Mover-OUT. 477.000 oder 59% bleiben im Beruf; wir nennen sie Stayer.
- Die **Rekrutierungsperspektive**: Im gleichen Zeitraum wurden 956.000 SV-Beschäftigungsverhältnisse mit einem Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf begonnen. Davon waren 477.000 oder 50% Stayer, 262.000 oder 27% Mover-IN (die im Unterschied zu Mover-OUT in den Beruf hereinwechseln) und 218.000 oder 23% Neu-Eintritte. Neu-Eintritte sind Personen, die zuvor noch nicht SV-beschäftigt waren oder deren letzte Beschäftigung vor 2013 lag (wegen KldB).
- Die **Umschichtungsperspektive**: Es zeigt sich also aus beiden Perspektiven ein hohes Maß an beruflicher Mobilität. Zahlreiche Beschäftigte mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen wechseln in andere Berufe, wie auch umgekehrt viele Beschäftigte aus anderen Berufen in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe einmünden. Man kann noch einen Mover-Saldo als Delta von Mover-OUT zu Mover-IN berechnen. Danach wechselten 66.000 mehr aus dem Beruf hinaus als in ihn hinein.

Wie haben sich die **Mobilitätsergebnisse im ersten Corona-Jahr** verändert:

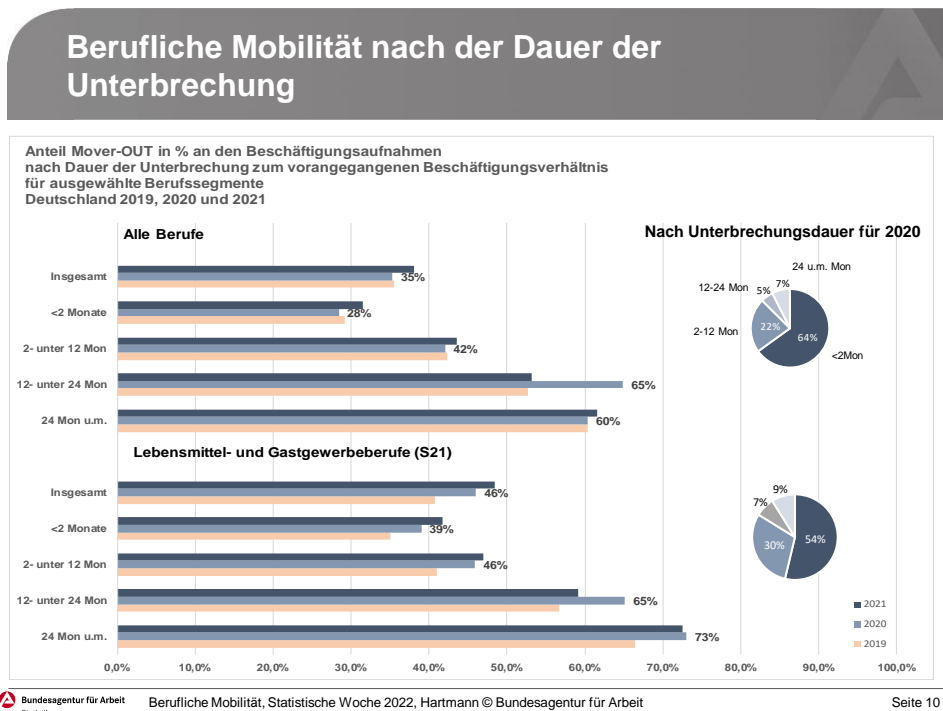
- Aus der **Verbleibsperspektive** nahmen im ersten Corona-Jahr deutlich weniger Personen, die zuletzt in einem Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf arbeiteten, eine Beschäftigung auf; die Zahl ihrer Beschäftigungsaufnahmen verringerte sich um 14%. Dabei hat sich auch die Zahl der Mover-OUT verringert, mit -3% aber deutlich weniger stark als die der Stayer mit -22%. Damit hat es **im Corona-Jahr also weniger Berufswechsel von Beschäftigten mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen** gegeben als im Vor-Corona-Jahr. Das ist zunächst überraschend, weil in der Diskussion um fehlende Fachkräfte im Hotel- und Gastgewerbe (Wo sind all die Kellner hin?) implizit ein Anstieg unterstellt wurde. Die Begründung liegt darin, dass die übliche Fluktuation über Job-to-Job-Wechsel wegen der Corona-Krise stark abgenommen hat. Aufgrund der insgesamt eingeschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes haben weniger Beschäftigte „freiwillig“ (also ohne Entlassung, etwa wegen beruflicher Umorientierung, besserer Bezahlung oder Arbeitsbedingungen) den Beruf gewechselt. Das hat dann die berufliche Mobilität von coronabedingt entlassenen Beschäftigten kompensiert. Weil aber das Minus bei den Mover-OUT erheblich kleiner war als bei den Stayern, ist der Anteil der Mover-OUT an allen Beschäftigungsaufnahmen von Personen, die zuvor in einem Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf gearbeitet hatten, von 41% auf 46% gestiegen. Man kann sagen: Im Corona-Jahr haben nicht mehr Personen mit einem Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf beim Beschäftigungswechsel auch den Beruf gewechselt, aber wenn sie eine neue Beschäftigung aufnahmen, war der Anteil der Berufswechsler deutlich größer als unmittelbar vor der Corona-Pandemie.

- Aus der **Rekrutierungsperspektive** waren die Rückgänge noch größer; die Zahl der neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in einem Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf nahm um 29% ab. Dabei sind die Beschäftigungsaufnahmen von Stayern um 22%, die der Mover-IN um 31% und die der Neu-Eintritte sogar um 41% gesunken. Weil die Abnahme bei den Stayern weniger ausgeprägt war, hat sich ihr Anteil von 50% auf 55% erhöht, während die Anteile der Mover-IN von 27% auf 26% und die der Neu-Eintritte von 23% auf 19% gesunken sind.
- Die **Umschichtung über berufliche Mobilität** hat im ersten Corona-Jahr den üblichen negativen Moversaldo bei Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen fast verdoppelt; so haben im Corona-Jahr 138.000 mehr Beschäftigte den Beruf verlassen, als neue aus anderen Berufen hinzugekommen sind. Im Vor-Corona-Jahr belief sich dieser Saldo auf „nur“ -66.000. Dabei beruht der Anstieg des negativen Mover-Saldos allein auf weniger Mover-IN, also auf weniger Beschäftigungsaufnahmen aus anderen Berufen.

Ich möchte folgende Aspekte erläutern:

- (1) Differenzierung nach Dauer der Unterbrechung
- (2) Berufliche Mobilität wohin und woher? Mover-Saldo im Quervergleich
- (3) Mobilitätsquote und Mobilitätsrate
- (4) Auswirkungen der beruflichen Mobilität auf den Bestand

Aspekt (1): Die begonnenen Beschäftigungsaufnahmen einer Zeitperiode kann man nach der **Dauer der Unterbrechung** zur vorangegangenen Beschäftigung unterscheiden. Die Abbildung zeigt Ergebnisse aus der Verbleibsperspektive für 2019 bis 2021.



Ich habe vier Kategorien gebildet:

- Job-to-Job-Wechsel mit einer Unterbrechung von 2 Monaten
- Dauer der Unterbrechung von 2 bis unter 12 Monaten
- Dauer der Unterbrechung 12 bis unter 24 Monaten sowie
- Dauer der Unterbrechung 24 Monate und mehr.

Im Schaubild sind die Mobilitätsquoten für diese Dauerkategorien im unteren Teil für Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe und im oberen Teil zum Vergleich für alle Beschäftigungsaufnahmen ausgewiesen.

Zunächst zur **Verteilung auf die Dauerkategorien in 2020**. Von allen Beschäftigungsaufnahmen entfallen 64% auf Job-to-Job-Wechsel, 22% auf Übergänge mit Unterbrechungsdauern von 2 bis 12 Monaten, 5% auf Unterbrechungsdauern von 12 bis unter 24 Monaten und 7% auf Unterbrechungsdauern von 24 Monaten und mehr. Bei den Beschäftigungsaufnahmen von Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sind deutlich häufiger längere Unterbrechungen festzustellen. Dort entfallen 54% auf Job-to-Job-Wechsel, 30% auf Übergänge mit Unterbrechungsdauern von 2 bis 12 Monaten, 7% auf Unterbrechungsdauern von mehr als 12 bis unter 24 Monaten und 9% auf Unterbrechungsdauern von 24 Monaten und mehr. Im Vergleich zu 2019 hat sich der Anteil der Job-to-Job-Wechsel für Insgesamt wie für Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf verringert.

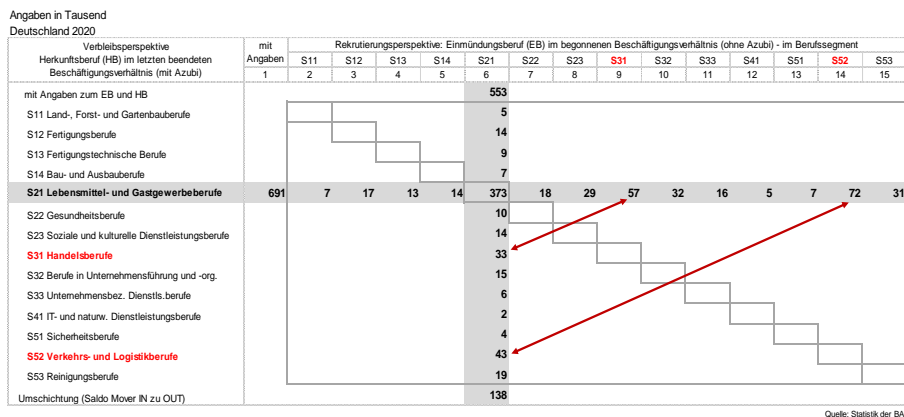
Generell sieht man: **Je länger die Unterbrechung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen andauert, desto wahrscheinlicher ist es, dass der Beruf bei einer Beschäftigungsaufnahme gewechselt wird.** Für Beschäftigungsaufnahmen von Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen reicht die Mobilitätsquote im Jahr 2020 von 39% für Job-to-Job-Wechsel über 46% bei Unterbrechungsdauern von 2 bis unter 12 Monaten und 65% bei Unterbrechungsdauern von 12 bis unter 24 Monaten bis zu 73% für Unterbrechungsdauern von mehr als 24 Monaten. Damit sind die Mobilitätsquoten für Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen überdurchschnittlich hoch.

Im Zeitvergleich sind die **Mobilitätsquoten** für Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 in allen Dauerkategorien gestiegen. Auch Insgesamt gab es Anstiege, die aber geringer ausfielen. Auffällig war die Dauerkategorie „12 bis unter 24 Monate“ mit einer kräftigen Erhöhung allein in 2020.

Wie vorher dargestellt, hat sich 2020 die **absolute Zahl** der Mover-OUT um 10.000 oder 3% verringert. Wenn man die Mover-OUT-Zahlen nach Unterbrechungsdauer differenziert sieht man, dass der Rückgang allein auf weniger Mover-OUT bei Job-to-Job-Wechseln beruht (-19.000 oder -12%), während die Zahl der Mover-OUT bei Unterbrechungsdauern von mehr als 2 Monaten gestiegen ist (+9.000 oder +5%). In gleicher Größenordnung werden auch mehr Berufswechsel bei der Beschäftigungsaufnahme von Arbeitslosen mit solchen Herkunftsberufen festgestellt.

Aspekt (2): Berufliche Mobilität **wohin und woher**. Umschichtung zwischen den Berufen.

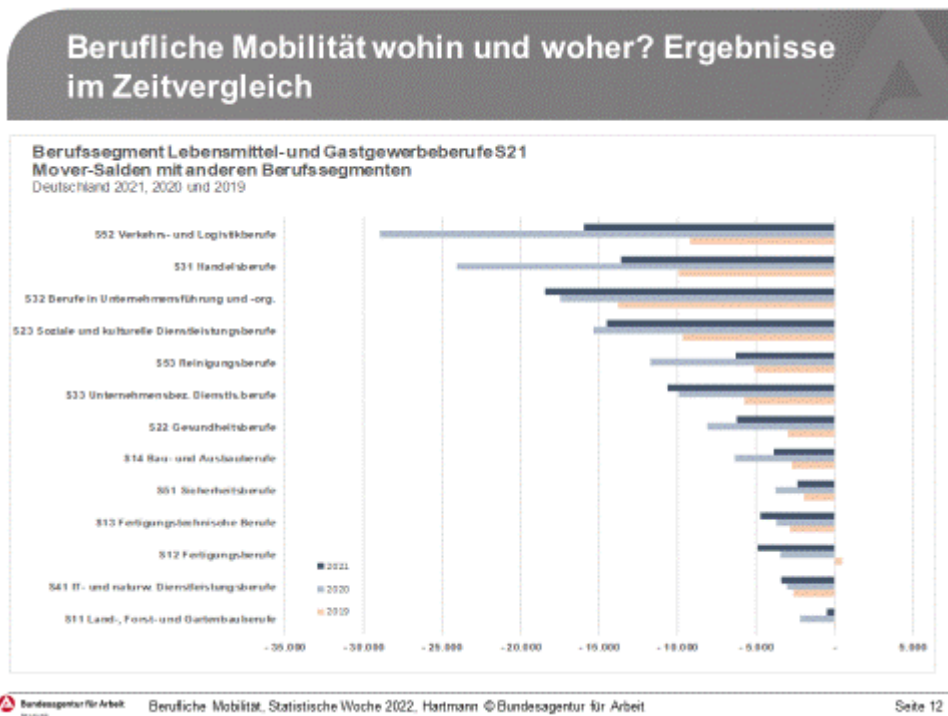
Berufliche Mobilität wohin und woher? Ergebnisse für 2020



Mit der Mobilitätsmatrix kann die Mobilität und die Umschichtung zwischen den Berufssegmenten weiter veranschaulicht werden. Wie oben schon dargestellt wechselten 2020 im Saldo 138.000 mehr Mover aus dem Berufssegment heraus als in das Berufssegment hinein. Dabei gab es die stärksten Mobilitätsströme und Moversalden mit Verkehrs- und Logistikberufen und Handelsberufen:

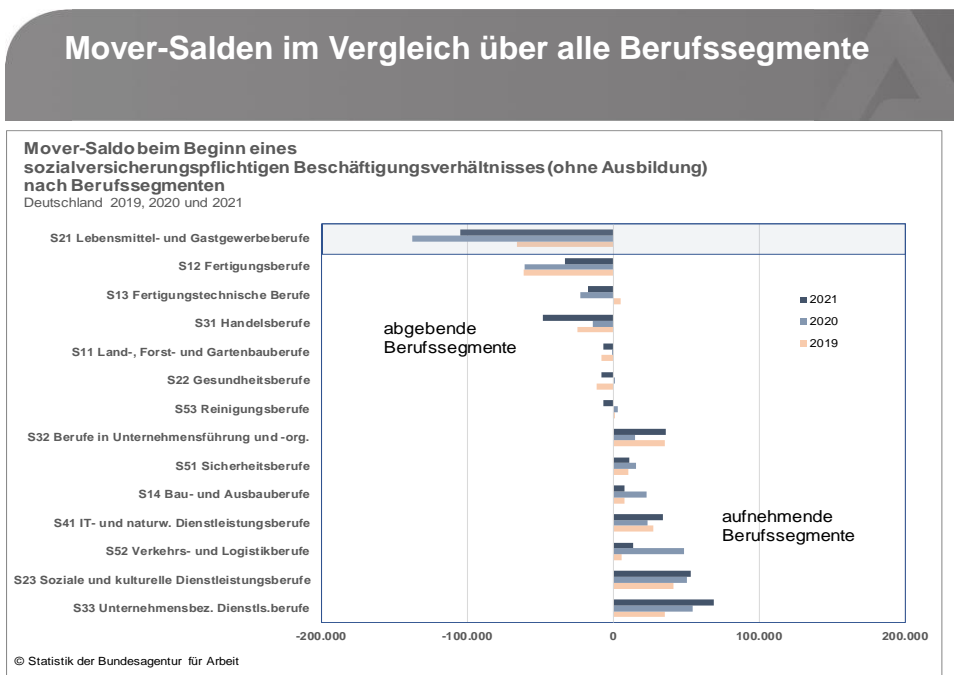
- (1) So wechselten 72.000 zuvor in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufe, während gleichzeitig 43.000 zuvor in Verkehrs- und Logistikberufe Beschäftigte ein neues Beschäftigungsverhältnis in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen aufnahmen. Der Moversaldo ist hier auch am größten und beläuft sich auf -29.000.
- (2) 57.000 zuvor in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen Beschäftigte wechselten in Handelsberufe, während gleichzeitig 33.000 zuvor in Handelsberufen Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen einmündeten. Der Moversaldo beträgt -24.000.

Das nachfolgende Schaubild zeigt die Moversalden der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen mit den anderen Berufssegmenten im Überblick für die Jahre 2019 bis 2021.



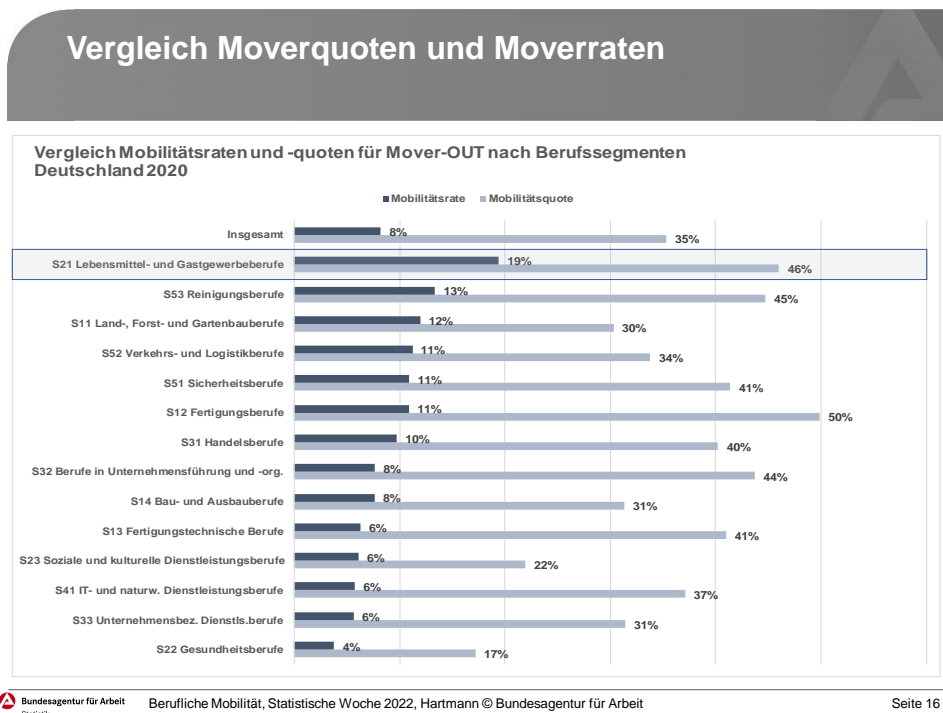
Im Schaubild erfolgt die Reihenfolge nach den Salden für 2020. Mit nahezu allen Berufssegmenten ist ein negativer Mover-Saldo zu verzeichnen. Der Mover-Salden der Verkehrs- und Logistikberufe und Handelsberufe lagen auch vor Corona im oberen Bereich, nahmen im ersten Corona-Jahr am stärksten zu und konnten sich vor den Berufen in der Unternehmensführung an die Spitze setzen.

Abschließend noch ein Überblick über die **Umschichtung zwischen den Berufssegmenten in den Jahren 2019 bis 2021**.



Im Schaubild ist wieder nach den Salden für 2020 gereiht. Im Vergleich mit allen anderen Berufssegmenten gab es in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen in den Corona-Jahren den größten negativen Mover-Saldo. Auch im Vor-Corona-Jahr lagen die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe zusammen mit den Fertigungsberufen an der Spitze. Berufssegmente mit nennenswert negativem Moversaldo kann man als abgebende Berufe bezeichnen, denen wiederum aufnehmende Berufssegmente mit positiven Moversalden gegenüberstehen. Als aufnehmende Berufssegmente profitieren 2020 und 2021 in absoluten Größen vor allem Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, kulturelle Dienstleistungsberufe und Verkehrs- und Logistikberufe von der beruflichen Mobilität.

Aspekt (3): Als nächstes möchte ich für die Beschäftigten noch einen weiteren Indikator einführen, nämlich die **Mobilitätsrate**, und den Unterschied zur Mobilitätsquote erklären.



Die vorherigen Schaubilder zeigten die Anteile der Mover-OUT an den Beschäftigungsaufnahmen, wir sprechen von **Mobilitätsquoten**. Diese Quoten geben Auskunft auf die Frage, wie viele der Beschäftigten, die eine neue Beschäftigung aufnehmen, dabei ihren Beruf wechseln. Bezugsgröße für die Anteilsberechnung ist die Bewegungsgröße der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse. Die Aussage wäre dann: Im Jahr 2020 wurde in 35% aller Beschäftigungsaufnahmen der Beruf gewechselt. Die Frage nach der beruflichen Mobilität kann aber auch anders, umfassender lauten, nämlich: Wie viele der Beschäftigten wechseln ihren Beruf? Die Bezugsgröße für diese Frage wäre dann nicht die Zahl der Beschäftigungswechsler, sondern die Zahl der im Betrachtungszeitraum Beschäftigten.

Ein bekanntes Maß für die Häufigkeit von Beschäftigungswechseln ist der Fluktuationskoeffizient, der die Bewegungsgrößen auf den Bestand aller Beschäftigungsverhältnisse bezieht. Daran angelehnt wird ergänzend eine berufliche Mobilitätsrate für Mover-OUT eingeführt, die die Bewegungsgröße der Mover-OUT auf den Bestand aller Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich Auszubildender) bezieht.

Die Aussage wäre dann: Im Jahr 2020 kommen auf 100 Beschäftigungsverhältnisse 8 Berufswchsel (Mover-OUT). Oder anders ausgedrückt: 8% der Beschäftigten nehmen eine neue Beschäftigung auf und wechseln dabei ihren Beruf.

Der **Begriff „Rate“** wird üblicherweise verwendet, wenn Bewegungsgrößen zu Beständen in Beziehung gesetzt werden. Anders als bei Anteilen oder Quoten sind bei Raten die Bewe-

gangsgrößen des Zählers nicht zwingend im Nenner enthalten, bei den Mobilitätsraten sind beispielsweise die Mover-OUT eines bestimmten Berufes mit vorheriger Beschäftigung außerhalb des betrachteten Jahreszeitraums nicht Teil des Nenners. Der Zähler steht aber zum Nenner in einem sachlichen Zusammenhang, der für die Mobilitätsraten als Stock-Flow-Zusammenhang beschrieben werden kann.

Darüber hinaus sind noch zwei Hinweise zu berücksichtigen:

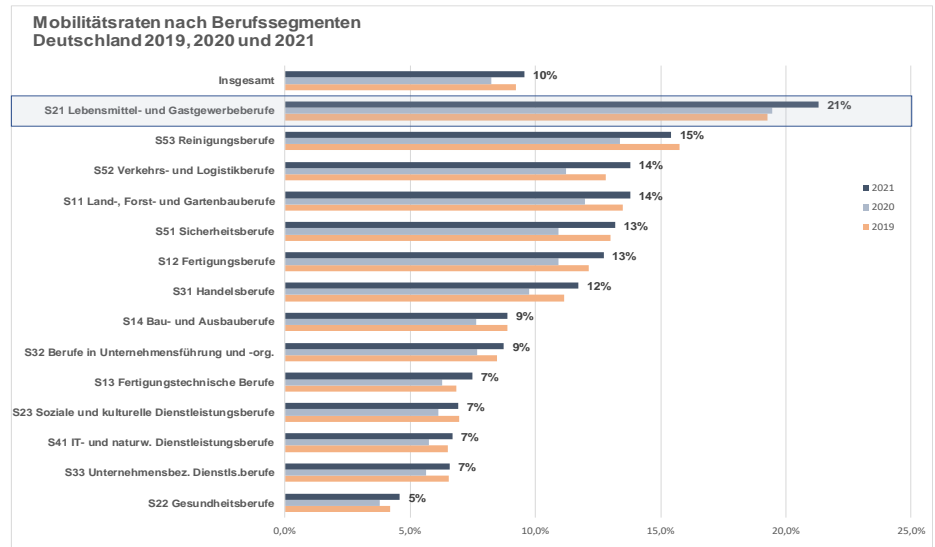
- Die Beschäftigungsverhältnisse im Bestand wie in den Bewegungsgrößen werden nach einem Fallkonzept erhoben; deshalb ist es möglich, dass eine Person mehrfach gezählt wird.
- Berufliche Mobilitätsprozesse innerhalb eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses werden nicht berücksichtigt. Es werden nur die Berufswechsel erfasst, die auch mit einem neuen Beschäftigungsverhältnis verbunden sind.

Für die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe zeigen sich **2020 folgende Ergebnisse**: Die Mobilitätsquote, also der Anteil der Mover-OUT an den begonnenen Beschäftigungsverhältnissen von Personen, die in ihrer vorangegangenen Beschäftigung einen Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf ausübten, belief sich 2020 auf 46%. Die Mobilitätsrate, also die Relation der Mover-Out an allen Beschäftigungsverhältnissen mit diesen Berufen betrug dagegen 19%. Damit finden sich Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe an der Spitze der Mobilitätsraten, am unteren Ende liegen die Gesundheitsberufe mit 4%. Der Unterschied zu der Rangfolge der Mobilitätsquoten erklärt sich damit, dass die Mobilitätsrate auch die Fluktuation berücksichtigt, die für Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe deutlich größer ist als etwa für Fertigungsberufe, die bei der Mobilitätsquote den höchsten Wert erreichen.

Die Aussage der beiden Maßzahlen ist unterschiedlich: Die Mobilitätsrate bringt zum Ausdruck, dass bei Beschäftigten mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen die Wahrscheinlichkeit den Beruf zu wechseln größer ist als bei Beschäftigten mit Fertigungsberufen. Dagegen ist der Mobilitätsquote zu entnehmen, dass Beschäftigte mit Fertigungsberufen häufiger als Beschäftigte mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen eine andere berufliche Tätigkeit aufnehmen, wenn sie das Beschäftigungsverhältnis wechseln, was wiederum seltener vorkommt. Die Mobilitätsquote ist deshalb als bedingte Wahrscheinlichkeit zu interpretieren. Allgemein gilt: Bei gleicher Mobilitätsquote nimmt die Mobilitätsrate mit steigender Fluktuation zu. Die Mobilitätsrate ist das umfassendere Mobilitätsmaß.

Das nachfolgende Schaubild zeigt die Entwicklung der **Mobilitätsraten in den Jahren 2019 bis 2021**. Die Reihung erfolgt nach dem Jahr 2021. Auffällig ist folgendes: Mit Ausnahme der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe ist in allen Berufssegmente die Mobilitätsrate von 2019 auf 2020 gesunken und dann in 2021 wieder geringfügig über das Niveau von 2019 gestiegen. Für die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe wird dagegen von 2019 auf 2020 nahezu Konstanz und 2021 ein deutlicher Anstieg von 19% auf 21% ausgewiesen.

Moverraten im Zeitvergleich



Aspekt (4) Auswirkungen der beruflichen Mobilität auf die Bestandsentwicklung bzw. Einordnung der **Mobilitätsergebnisse in den Stock-Flow**:

In der Berichterstattung über den Arbeitsmarkt stehen häufig die Bestandszahlen im Vordergrund. Bestände (englisch stocks) messen die Zahl der Personen, die zu einem bestimmten Stichtag in einem Lebensmittel- und Gastgewerbeberuf sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Davon zu unterscheiden sind Bewegungsgrößen, die Ereignisse in einem bestimmten Zeitraum abbilden, also in unserem Beispiel die begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse (BV) in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen in einem Jahreszeitraum. Die Stock-Flow-Formel setzt die Bestände (stocks) und die Bewegungsgrößen (flows) zueinander in Beziehung:

$$\text{Anfangsbestand} + \text{begonnene BV} - \text{beendete BV} = \text{Schlussbestand}$$

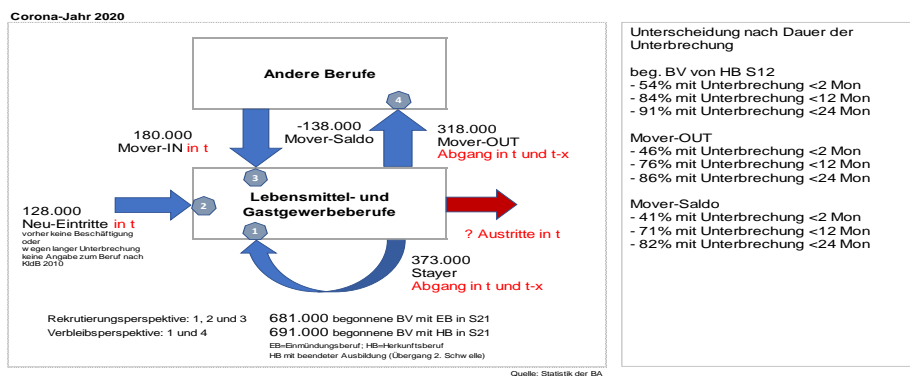
Ein Bestand ist kein fester Block, sondern schlägt sich laufend um, auch dann wenn sich sein Niveau nicht verändert. Auf den Bestand an Beschäftigungsverhältnissen mit bestimmten Berufen wirken folgende Einflüsse ein:

- Beschäftigte scheiden ganz oder zweitweise aus, neue treten ein oder kommen nach einer Unterbrechung wieder zurück,
- Beschäftigte wechseln in andere Berufe hinaus und Beschäftigte wechseln aus anderen Berufen hinein.

Die Mobilitätsergebnisse aus der Rekrutierungsperspektive können direkt in den Stock-Flow-Zusammenhang einbezogen werden, weil die begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in

einen Einmündungsberuf als Zugang den entsprechenden Bestand erhöhen. Allerdings ist es nicht möglich die beendeten Beschäftigungsverhältnisse vollständig nach ihrem beruflichen Verbleib zu unterscheiden. Nur eine Teilgröße, nämlich die beendeten Beschäftigungsverhältnisse, die eine neue Beschäftigung ohne Unterbrechung beginnen, könnten in der Unterscheidung nach Stayer und Mover den beendeten Beschäftigungsverhältnissen des Herkunftsberufs der gleichen Zeitperiode zugeordnet werden.

Auswirkung der beruflichen Mobilität auf den Bestand



Es gilt:	Bestandsveränderung	=	Mover-Saldo	+	Sonstiges		+	Azubi
					Eintritt-/Austritt-Saldo	Veränderung Mobi		
2020 absolut	-141.000	=	-138.000	+	7.000		+	-10.000
Rate in %	-8,3%		-8,1%		0,4%			-0,6%
2019 absolut	31.000	=	-66.000	+	98.000		+	-2.000
Rate in %	1,9%		-4,2%		6,2%			-0,1%

Die Datenlücke auf der Abgangsseite kann man aber über eine Näherungslösung schließen. Dazu unterstellt man einen stationären Prozess, der es erlaubt die Zusammenhänge zwischen Bestands- und Bewegungsgrößen klar herauszuarbeiten. Ein stationärer Prozess ist so definiert, dass pro Periode immer die gleiche Zahl und Struktur an Zu- und Abgängen erfolgt. In solch einem stationären Prozess erneuert sich der Bestand laufend in gleicher Höhe und Struktur.

Wenn man Stationarität unterstellt, kann man die Mobilitätsergebnisse aus der Verbleibsperspektive – also die Stayer und Mover-OUT – zugleich als Information über den Abgang des laufenden Berichtsjahres verwenden. Dann würde bei Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen der Bestand genau um den Mover-Saldo von 138.000 sinken. Damit der Bestand – gemäß der Stationaritätsannahme – gleichbleiben kann, müssen diese jährlichen Verluste aus der beruflichen Mobilität (also der negative Mover-Saldo) über Neu-Eintritte in Beschäftigung kompensiert werden, die deshalb größer ausfallen müssen als die entsprechenden Abgänge in Nicht-Beschäftigung. Unterstellt man Stationarität kann man die Austritte auf 121.000 schätzen, so der Verlust über die berufliche Mobilität gerade ausgeglichen werden kann.

Nun ist der Bestand der Beschäftigten mit Lebensmittel- und Gastgewerberufen nicht stationär und das Mobilitäts- und Rekrutierungsverhalten kann sich ändern. Gleichwohl dürften die Zusammenhänge wenigstens näherungsweise gelten, zumal die weitaus meisten Beschäftigungswechsel mit einer Unterbrechung von weniger als einem Jahr erfolgen.

Wie sind die Ergebnisse zu interpretieren, wenn keine Stationarität vorliegt? Auch in diesem Fall kann der Mover-Saldo als bestandswirksam interpretiert werden, und zwar in dem Sinne, dass

- bei einem positiven Mover-Saldo mehr Arbeitskräfte aus anderen Berufen rekrutiert als an andere Berufe verloren werden und
- bei einem negativen Saldo mehr verloren als neue rekrutiert werden.

„Verlieren“ ist hier allgemein zu verstehen und bezieht nicht nur die Abgänge des laufenden Berichtsjahres, sondern auch die Abgänge früherer Jahre mit ein. Durch die Rekrutierung von mehr Mover-IN oder durch die Abgabe von weniger Mover-OUT kann c.p. der Bestand erhöht werden, und umgekehrt. Die Mover-OUT und Stayer des Berichtsjahres müssen in dieser Interpretation dann numerisch nicht unbedingt identisch sein mit den Abgängen von Mover-OUT und Stayern im gleichen Jahr. Allerdings muss dann in Rechnung gestellt werden, dass Verschiebungen von Stayern und Movern in der Zeit auch den Bestand beeinflussen.

Der Zusammenhang von beruflicher Mobilität und Bestandsveränderung kann in einer Formel ausgedrückt werden:

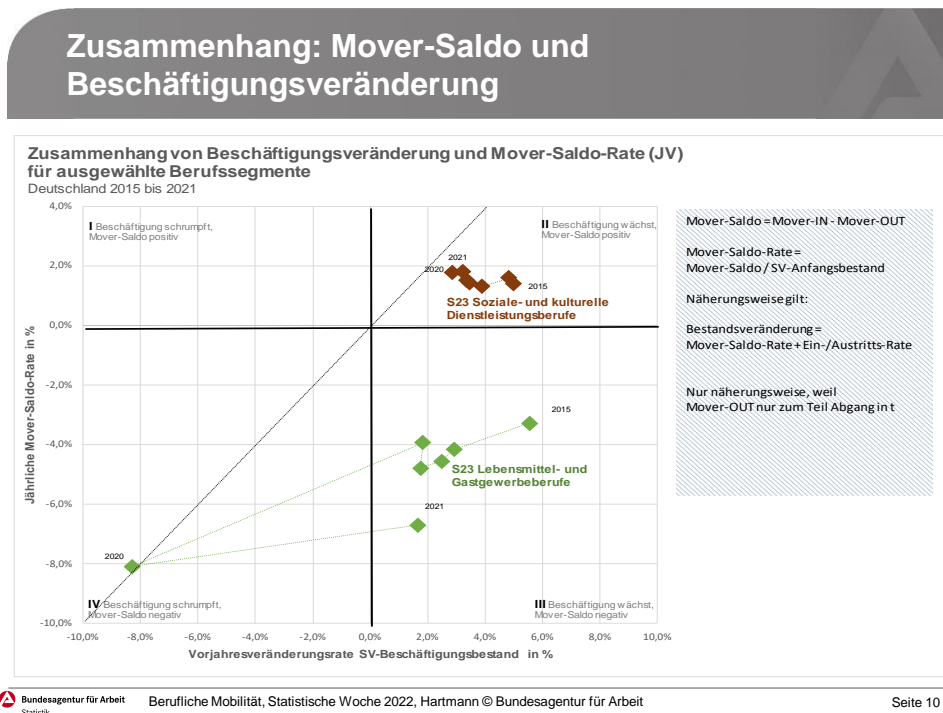
Es gilt:	Bestandsveränderung	=	Mover-Saldo	+	Sonstiges		+	Azubi
					Eintritt-/Austritt-Saldo	Veränderung Mobi		

Gegeben ist die Veränderung des Bestandes, der Mover-Saldo und die Neu-Eintritte. Es liegen absolute Veränderungsgrößen vor und es können **Raten bezogen auf den Anfangsbestand** berechnet werden. Zieht man von der Bestandsveränderungsrate die Moversaldo-Rate und die Veränderungsrate der Azubis ab, erhält man als Differenz die Rate für die Größe „Sonstiges“. Die Größe „Sonstiges“ umfasst zum einen den Einfluss von Ein- und Austritten und zum anderen als „Störgrößen“ insbesondere den Einfluss von Veränderungen im Mobilitätsverhalten. Weil wir keine Stationarität haben, kann es über die Abgangsseite zu einem gesonderten Einfluss auf den Bestand kommen, etwa wenn es im Berichtsjahr mehr oder weniger Abgänge von Mover-OUT oder Stayern gibt als für den Mover-Saldo und die Stayer unterstellt wurde. Entsprechend muss man gedanklich Korrekturfaktoren berücksichtigen. Wenn es solche Abweichungen von der Stationarität nicht gäbe, würde „Sonstiges“ dem Saldo von Eintritten/Austritten entsprechen.

Im Schaubild wird die numerische Zerlegung für Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe in 2019 und 2020 dargestellt. Danach wurde im Jahr 2019 der Verlust durch berufliche Mobilität durch die Sonstige Komponenten mehr als ausgeglichen, so dass der Bestand um 1,9% steigen konnte. Anders im Corona-Jahr 2020: Dem größeren Mover-Saldo konnte in diesem

Jahr nur in geringem Maße durch die Komponente „Sonstiges“ entgegengewirkt werden. Der Bestandsrückgang von 8,3% ergibt sich fast zur Gänze aus dem Mover-Saldo. Allerdings dürfte in 2020 die Störgröße über eine Verschiebung von Abgängen von Movern und Stayern eine große Rolle spielen.

Mit dieser Zerlegung kann man im Vergleich der Berufssegmente **Mobilitätsmuster** erkennen. Das zeigt das nächste Schaubild.



Auf der horizontalen Achse sind die Beschäftigungsveränderungsraten und auf der vertikalen Achse die Mover-Saldo-Raten abgetragen. Man kann vier Quadranten unterscheiden, die Beschäftigungswachstumsraten und Mover-Saldo-Raten kombinieren. Die Quadranten im Einzelnen, beginnend links oben nach dem Uhrzeigersinn:

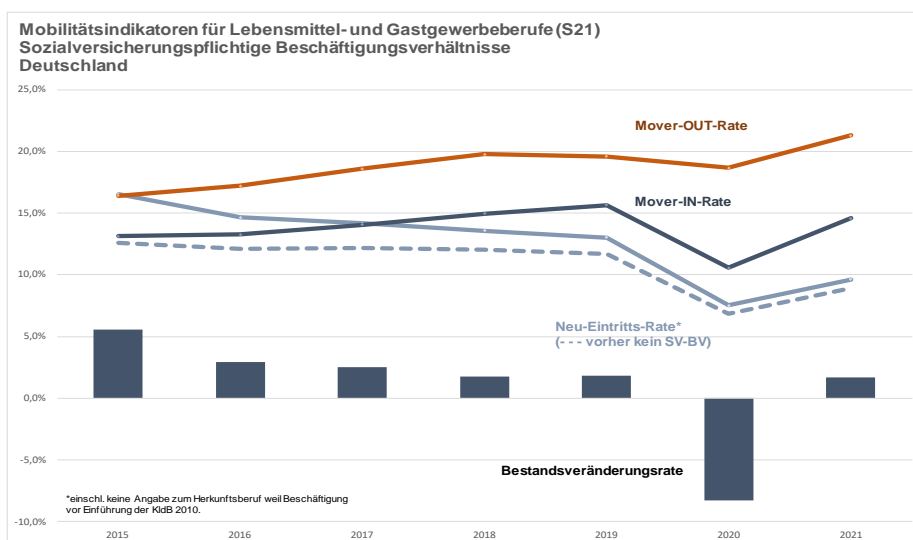
- Im Quadrant I schrumpft die Beschäftigung, obwohl der Mover-Saldo positiv ist. Hier ist derzeit kein Berufssegment zu finden.
- Im Quadrant II wächst die Beschäftigung und der Mover-Saldo ist positiv. Bei Punkten unter der 45°Linie sind die positiven Beschäftigungswachstumsraten kleiner als die positiven Mover-Saldo-Raten.
- Im Quadrant III wächst die Beschäftigung, obwohl der Mover-Saldo negativ ist.
- Im Quadrant IV schrumpft die Beschäftigung und der Mover-Saldo ist positiv. Bei Punkten unter der 45°Linie sind die negativen Mover-Saldo-Raten größer als die negativen Beschäftigungswachstumsraten.

Im Schaubild sind Ergebnisse für Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe und zum Vergleich Ergebnisse für Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe für die Jahre 2015 bis 2021 eingetragen. Für die ausgewählten Berufssegmente zeigen sich folgende Ergebnisse:

- **Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe** befinden sich durchgehend im II. Quadranten; die Beschäftigtenzahlen sind im gesamten Beobachtungszeitraum gewachsen und es wurden durchgehend positive Mover-Salden erzielt. Weil die Mover-Saldo-Rate durchgängig deutlich kleiner als die Beschäftigungswachstumsrate war, muss es noch weitere Wachstumsquellen geben. Das müssen dann mehr Neu-Eintritte als Austritte sein.
- **Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe** waren bis 2019 im III. Quadranten zu finden; die Beschäftigung ist trotz negativer Mover-Salden gewachsen. Die Verluste durch berufliche Mobilität wurden durch mehr Eintritte als Austritte mehr als ausgeglichen. Im Zuge der Corona-Krise gab es in 2020 einen Wechsel in den III. Quadranten. Der negative Moversaldo hat sich im Vergleich zu 2019 erheblich vergrößert und die Beschäftigung ist deutlich geschrumpft. Dabei ist die Mover-Saldo-Rate etwa so groß wie die Beschäftigungsschrumpfungsrage. In 2021 hat sich der Moversaldo verringert, ist aber immer noch größer als im Vor-Corona-Zeitraum. Gleichwohl ist die Beschäftigung in 2021 gewachsen, weil andere Einflüsse wie Eintritte/Austritte und der Korrekturfaktor entgegenwirkten.

Weiterer Aufschluss über Entwicklung in Berufssegmenten erhält man über die **Zeitreihenanalyse der Mobilitätsindikatoren**. Es werden durchgehend Raten berechnet, also die Bewegungsgrößen auf den Jahresanfangsbestand bezogen.

Mobilitätsindikatoren und Bestandsveränderung im Zeitverlauf



Das Schaubild zeigt den Einbruch der Rekrutierungsindikatoren im ersten Corona-Jahr 2020. Die Mover-OUT-Rate veränderte sich dagegen kaum. Im zweiten Corona-Jahr 2021 erholen sich die Rekrutierungsindikatoren Mover-IN-Rate und Neu-Eintritts-Rate, aber auch die Mover-OUT-Rate wird größer. Der Mover-Saldo wird kleiner, bleibt aber immer noch größer als im Vor-Corona-Zeitraum. Die Neu-Eintrittsrate bleibt noch deutlich unter dem Vor-Krisenniveau. Im Wechselspiel aller Einflussfaktoren nimmt der Bestand 2021 gleichwohl wieder zu. Die Gründe dafür sind im Stock-Flow-Zusammenhang in weniger Austritten und zeitlichen Verschiebungen der Abgänge von Mover/Stayer zu suchen.

Hypothese: (1) Normale Berufsentwicklungsprozesse (z.B. von der Servicekraft Gastronomie zum Verkauf Lebensmittel) zusammen mit (2) Attraktivitätsverluste im Wettbewerb mit anderen Berufen führen zu strukturell negativen Mover-Salden, was aber bisher durch Rekrutierung aus Nicht-Beschäftigung vor allem über Migration ausgeglichen werden konnte. Die Corona-Pandemie war ein exogener Schock, der zu einem deutlichen Abbau der Beschäftigung führte, der aber nur zum kleineren Teil über Entlassungen und zum größeren Teil über die Fluktuation realisiert wurde. Entsprechend besteht für den (Wieder-)Aufbau der Beschäftigung nicht nur die Aufgabe ehemalige Mitarbeiter zurückzuholen, sondern auch die Herausforderung neue Mitarbeiter aus anderen Berufen und aus der Nicht-Beschäftigung – z.B. über Migration – zu gewinnen. Dies alles vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitskräfte- bzw. Fachkräfteengpässen infolge des demografischen Wandels.

5. Fazit

Fazit

- Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen zeigen generell ein hohes Maß an beruflicher Mobilität. Üblicherweise wechseln mehr Beschäftigte aus diesen Berufen hinaus, als in sie hinein.
- In der Vor-Corona-Zeit wurden diese Verluste aus der beruflichen Mobilität durch die Rekrutierung aus der Nicht-Beschäftigung (u.a. über Migration) mehr als ausgeglichen.
- Im ersten Corona-Jahr nahm die berufliche Mobilität sogar etwas ab, weil aufgrund der eingeschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes weniger Beschäftigte freiwillig den Job wechselten. Mehr berufliche Wechsel gab es, wenn die Beschäftigung länger unterbrochen bzw. Arbeitslosigkeit eingetreten war.
- Gleichzeitig wurden in dieser Zeit aber erheblich weniger Beschäftigte aus anderen Berufen eingestellt, was den üblichen negativen Mover-Saldo deutlich vergrößerte.

Fazit

- Zudem wurde - anders als in den Jahren zuvor – im ersten Corona-Jahr der negative Mover-Saldo nicht durch Rekrutierung aus der Nicht-Beschäftigung ausgeglichen. Infolgedessen nahm die Beschäftigung deutlich ab.
- Für den (Wieder-)Aufbau der Beschäftigung besteht nicht nur die Aufgabe ehemalige Mitarbeiter zurückzuholen, sondern auch die Herausforderung, neue Mitarbeiter aus anderen Berufen und aus der Nicht-Beschäftigung zu gewinnen.

Informationen zur beruflichen Mobilität von Beschäftigten sind enthalten in ...

- Methodenbericht der Statistik der BA, Erwerbsbiografische Veränderungen beim Beschäftigungswechsel, Nürnberg, Januar 2022
- Methodenbericht der Statistik der BA, Berufliche Mobilität von Beschäftigten, Nürnberg, Juni 2022
- Tabellen der Statistik der BA, Berufliche Mobilität von Beschäftigten (Jahreszahlen), laufend