

Schäfer, Holger

Research Report

Arbeitnehmer kündigen zunehmend selbst

IW-Kurzbericht, No. 37/2025

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schäfer, Holger (2025) : Arbeitnehmer kündigen zunehmend selbst, IW-Kurzbericht, No. 37/2025, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/318309>

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.

Arbeitnehmer kündigen zunehmend selbst

Holger Schäfer, 22.04.2025

Trotz Krise und Arbeitsplatzabbau gibt es derzeit kaum mehr Arbeitgeberkündigungen als in den Vorjahren. Wird ein Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet, so erfolgt dies mittlerweile überwiegend durch den Arbeitnehmer selbst – ein Indiz für dessen zunehmende Verhandlungsmacht.

Nahezu täglich berichten die Medien über Pläne zum Personalabbau bei großen und bekannten Unternehmen. Tatsächlich sind dies keine Einzelfälle, sondern Anzeichen für einen seit Mitte 2024 beobachtbaren gesamtwirtschaftlichen Rückgang der Erwerbstätigkeit. Trotz des Personalabbaus zeigt die Anzahl der Entlassungen kaum Auffälligkeiten. Diese werden zwar nicht statistisch erfasst, können aber zum Beispiel durch die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt approximiert werden, was die Zugänge aus Ausbildung inkludiert. Diesem Indikator zufolge gibt es im laufenden Jahr zwar etwas mehr Entlassungen als in den vorangegangenen Jahren. So gab es im Februar und März 2025 einige Tausend mehr Zugänge in Arbeitslosigkeit als im Vorjahr. Es sind aber weniger als im Jahr 2019 – also vor der Corona-Pandemie. Auch das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit ist im langfristigen Vergleich niedrig.

Die Unternehmen realisieren den Personalabbau stattdessen über die normale Fluktuation in Verbindung mit einer deutlichen Reduzierung der Neueinstellungen. Diese Vorgehensweise ist an der Entwicklung der

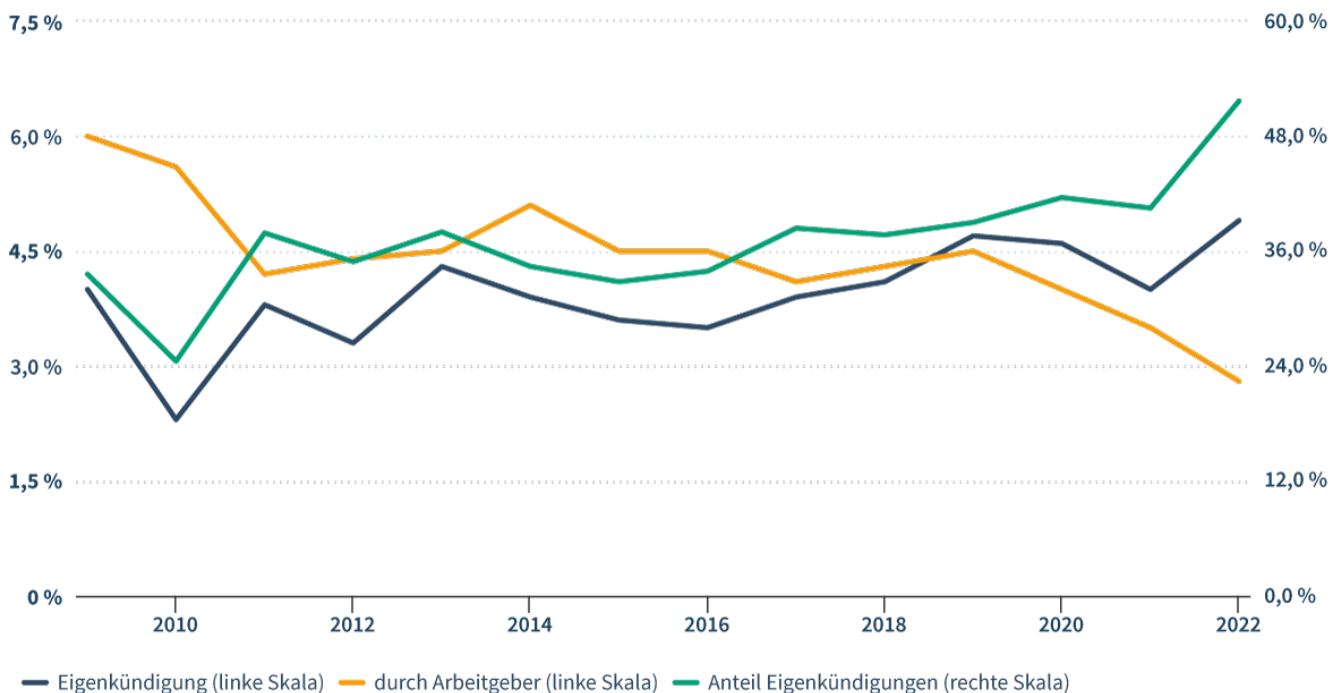
Anzahl neu gemeldeter offener Stellen abzulesen, die derzeit – mit Ausnahme der unmittelbaren Corona-Krise im Frühjahr 2020 – auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der statistischen Aufzeichnungen Anfang 2000 liegen.

Die geringe Bedeutung arbeitgeberseitiger Kündigungen ist kein aktuelles konjunkturelles Phänomen, sondern ein struktureller Trend. Dies ist Ergebnis einer Auswertung von Befragungsdaten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer jährlichen Wiederholungsbefragung von rund 30.000 Personen (Goebel et al., 2019). Dort wird erhoben, ob die Befragten seit der letztjährigen Befragung aus einer beruflichen Tätigkeit ausgeschieden sind und ob dies aufgrund einer eigenen Kündigung oder arbeitgeberseitig erfolgte. Da retrospektiv gefragt wurde, reflektiert die Angabe für ein Kalenderjahr zum Teil auch einen Zeitraum aus dem Vorjahr. Zu den arbeitgeberseitigen Kündigungen wurden Betriebsstillegungen, Auflösungsverträge und Beendigungen einer befristeten Beschäftigung hinzugezählt. Die Analyse wurde auf Befragte beschränkt, die im Vorjahr abhängig beschäftigt waren, wobei Auszubildende nicht berücksichtigt werden. Nicht erfasst sind zudem multiple Stellenwechsel zwischen zwei Befragungszeitpunkten.

Die Auswertung zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, die seit der letztjährigen Befragung aus einem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind, von 11,9 Prozent

Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen

Anteil der Arbeitnehmer (ohne Auszubildende), die seit der letztjährigen Befragung eine berufliche Tätigkeit beendet haben



durch Arbeitgeber: Betriebsstillegung, Kündigung, Auflösungsvertrag, Ende befristeter Beschäftigung

Quelle: SOEP v39, Institut der deutschen Wirtschaft

im Jahr 2009 auf 9,4 Prozent im Jahr 2022 zurückgegangen ist. Dabei ist die Neigung zu einem Stellenwechsel stark von der allgemeinen Arbeitsmarktlage beeinflusst: Je schlechter die Lage, desto weniger risikobereit sind die Arbeitnehmer (Hammermann et al., 2022).

Einen darüber hinaus im Trend sinkenden Anteil weist der Anteil der Arbeitnehmer auf, der von arbeitgeberseitigen Kündigungen berichtet. Gaben dies im Jahr 2009 noch 6 Prozent an, waren es 2022 nicht einmal mehr 3 Prozent. Eine leicht steigende Tendenz weist hingegen der Anteil der Beschäftigten auf, die selbst ihre Beschäftigung gekündigt haben (Grafik). Der Anteil der Eigenkündigungen an allen Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen nimmt deutlich zu: Im Jahr 2009 ging das Beschäftigungsende noch in 34 Prozent aller Fälle vom Arbeitnehmer aus. Im Jahr 2022 waren es bereits 52 Prozent. Dieser Bedeutungszuwachs der arbeitnehmerseitigen Kündigungen ergibt sich auch aus Betriebsbefragungen im IAB-Betriebspanel (IAB, 2023).

Die meisten Arbeitnehmer, die selbst ihre Stelle kündigen, haben eine neue Stelle bereits fest im Blick. 84 Prozent der Beschäftigten, die selbst gekündigt haben, hatten zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens entweder eine

neue Stelle in Aussicht oder sogar schon einen neuen Arbeitsvertrag. Dieser Anteil fiel 2021 und 2022 höher aus als in früheren Jahren, in denen er zwischen 67 und 78 Prozent schwankte. Beschäftigte, bei denen das Ausscheiden arbeitgeberseitig veranlasst war, hatten lediglich zu 35 Prozent eine neue Stelle in Aussicht. Dieser Anteil veränderte sich im Beobachtungszeitraum nur wenig.

Die steigende Bedeutung von Eigenkündigungen ist ein Indiz dafür, dass Arbeitnehmer im Zuge der Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den 2010er Jahren und im Hinblick auf kommende oder sogar schon bestehende demografisch bedingte Knappheiten zunehmend Verhandlungsmacht erlangen. Sie sind in vielen Fällen in der Lage, Arbeitsbedingungen in ihrem Sinne eigenständig auszuhandeln. Vor diesem Hintergrund erscheint ein Arbeitsrecht, das den schutzbedürftigen, strukturell unterlegenen Arbeitnehmer als Leitbild heranzieht, zunehmend überarbeitungsbedürftig.

Literatur

Goebel, Jan / Grabka, Markus M. / Liebig, Stefan / Kroh, Martin / Richter, David / Schröder, Carsten / Schupp,

Jürgen, 2019, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 239, Nr. 2, S. 345–360

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2022, Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt, IW-Analyse Nr. 149, Köln

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2023, Befristete Beschäftigung in Deutschland 2022, <https://iab.de/daten/befristete-beschaeftigung-in-deutschland-2022/> [8.4.2025]