

# IAB-POLITIKBRIEF



# Beschäftigte kündigen viel häufiger, als ihnen gekündigt wird

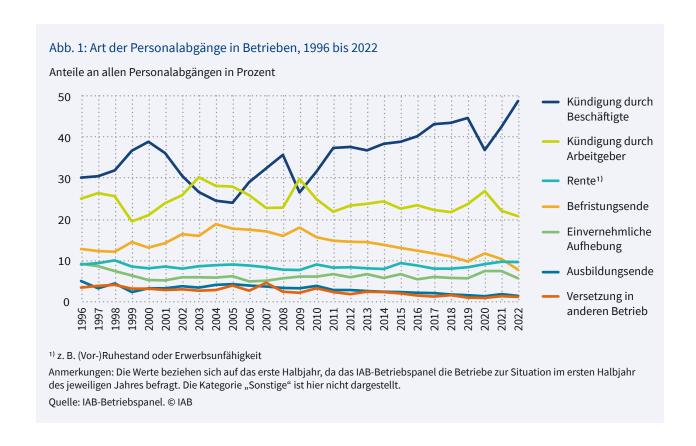
### Auf einen Blick:

- Fast 50 Prozent der Personalabgänge beruhen auf Kündigungen seitens der Beschäftigten, etwas mehr als 20 Prozent auf Kündigungen seitens der Betriebe. Bei acht Prozent handelt es sich um das Auslaufen eines befristeten Vertrages, bei sechs Prozent um einvernehmliche Aufhebungsverträge.
- Während der Covid-19-Pandemie sank der Anteil der Kündigungen durch die Beschäftigten vorübergehend, die Anteile der arbeitgeberseitigen Kündigungen, auslaufenden befristeten Verträge und einvernehmlichen Beendigungen stiegen zeitweise an. Das Gesamtbild hatte sich dabei aber nicht grundsätzlich geändert.
- Bei der Betrachtung der längerfristigen Trends zeigt sich, dass auslaufende Befristungen an Bedeutung verlieren, während die Kündigungen durch Beschäftigte und altersbedingte Abgänge an Bedeutung gewinnen.

49 Prozent der Personalabgänge, die sich im Laufe des ersten Halbjahres 2022 ereigneten, waren auf Kündigungen von Beschäftigten zurückzuführen. Der zweithäufigste Grund war mit 21 Prozent die Kündigung seitens des Betriebes. An dritter Stelle standen mit zehn Prozent Übergänge in den Ruhestand bzw. das Ausscheiden aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Acht Prozent der Personalabgänge erfolgten aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages, sechs Prozent der Personalabgänge beruhten auf einvernehmlichen Aufhebungsverträgen. Der Abschluss einer betrieblichen Ausbildung stand hinter zwei Prozent der Personalabgänge. Versetzungen innerhalb des Unternehmens und sonstige Gründe spielten ebenfalls nur eine untergeordnete Rolle.

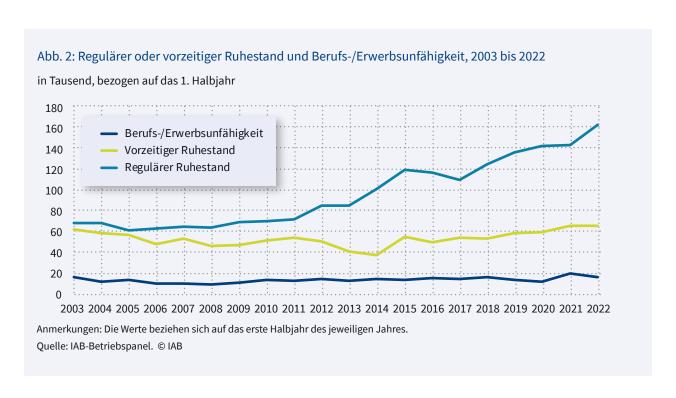
Vor der Covid-19-Pandemie, im ersten Halbjahr 2019, waren die Anteile ähnlich verteilt – allerdings zeigt sich im Trend, wenn man die Krisenjahre 2020 und 2021 ausklammert, ein Bedeutungsverlust von arbeitgeberseitigen Kündigungen und auslaufenden Befristungen, was in Zeiten zunehmender Fach- und Arbeitskräfteengpässe nicht verwundert. Bei 45 Prozent aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2019 handelte es sich um arbeitnehmerseitige Kündigungen, bei 24 Prozent um arbeitgeberseitige Kündigungen, bei zehn Prozent um das Auslaufen eines befristeten Vertrages, bei acht Prozent um Eintritte in den Ruhestand, bei sechs Prozent um einvernehmliche Aufhebungsverträge. Auch bei den Abgängen nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung und den sonstigen Gründen ähneln sich die Anteile im ersten Halbjahr 2019 und im ersten Halbjahr 2022.

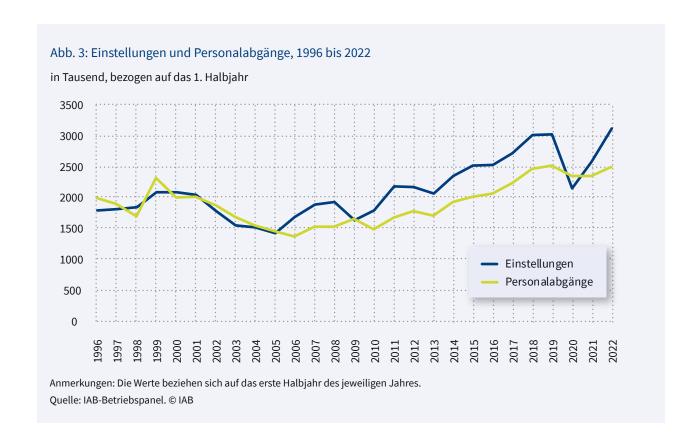
Während der Covid-19-Pandemie ging wie in Krisenzeiten üblich der Anteil der Kündigungen durch die Beschäftigten zurück, die Anteile der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch arbeitgeberseitige Kündigungen, auslaufende befristete Verträge und einvernehmliche Beendigungen stiegen dagegen an. Das Gesamtbild war dennoch grundsätzlich das gleiche wie in den anderen Jahren.



Bei der in Abbildung 1 dargestellten Entwicklung der Trends im gesamten Beobachtungszeitraum seit 1996 fällt ins Auge, dass auslaufende Befristungen heute eine geringere Rolle spielen, während die Kündigungen durch Beschäftigte erheblich an Bedeutung gewonnen haben. Die Attraktivität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wird daher im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte immer wichtiger. Zudem ist mittlerweile jeder zehnte Personalabgang auf

einen regulären oder vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand bzw. auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zurückzuführen. Seit 2003 ist eine getrennte Aufschlüsselung dieser Abgänge möglich (Abbildung 2): Vor allem reguläre Renteneintritte haben in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen und werden angesichts des demografischen Wandels weiter zunehmen. Es ist zu erwarten, dass alters- und gesundheitsspezifische Maßnahmen in der betrieblichen Personalpolitik





wie auch der Arbeitsmarktpolitik mehr und mehr in den Fokus rücken werden, um Beschäftigte länger in den Betrieben zu halten.

Bei den Abbildungen 2 und 3 ist es wichtig zu beachten, dass sich die genannten Werte jeweils auf das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres beziehen, da das IAB-Betriebspanel die Betriebe zur Situation im ersten Halbjahr befragt hat. Dementsprechend würden die Werte für das Gesamtjahr höher ausfallen.

# Personalabgänge sanken während der Covid-19-Pandemie

Der stets hohe Anteil der Kündigungen seitens der Beschäftigten an den Personalabgängen erklärt auch, warum während der Covid-19-Pandemie die Personalabgänge in den Betrieben sogar etwas zurückgingen: Das drastische Zurückfahren der betrieblichen Einstellungen, die Ausweitung der Kurzarbeit und die allgemein unsichere Lage führten zu einer Lähmung des Arbeitsmarktes und damit auch zur einer Reduzierung der Personalabgänge insgesamt. In ökonomischen Wachstumsphasen mit guter Stellensituation bestehen für Arbeitskräfte deutlich bessere Möglichkeiten, auf Stellen mit günstigeren Arbeitsbedingungen zu wechseln. Das zeigte sich auch kurz nach Ende der Covid-

19-Pandemie. Die Einstellungen und die Personalabgänge lagen im Jahr 2022 etwas über dem Niveau von 2019. Der Anstieg bei den Abgängen war vor allem durch den deutlichen Anstieg der Kündigungen seitens der Beschäftigten verursacht.

### Ansprechpartner im IAB:



**Dr. Christian Hohendanner**Tel. 0911/179-5941
christian.hohendanner@iab.de

# Konjunkturflaute dämpft den Arbeitsmarkt

Der Wirtschaftsabschwung hat sich in Deutschland festgesetzt. Das IAB geht davon aus, dass das reale Bruttoinlandsprodukt im laufenden Jahr um 0,6 Prozent schrumpft und erst im Jahr 2024 wieder um 1,1 Prozent zunimmt. Der Arbeitsmarkt wird durch den anhaltenden Wirtschaftsabschwung beeinträchtigt. Gemessen an der schwachen Konjunktur hält er sich aber vergleichsweise gut.

2023 steigt die Zahl der Erwerbstätigen um 310.000 auf 45,9 Millionen und 2024 um 160.000 auf 46,1 Millionen. Die Zahl der Arbeitslosen nimmt 2023 um 190.000 auf rund 2,6 Millionen zu und 2024 um 60.000 auf knapp 2,7 Millionen.

Die meisten zusätzlichen Stellen wird es im Bereich Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit geben. Der Bereich Handel, Verkehr, Gastgewerbe erreicht wieder das VorCorona-Niveau. Für das Produzierende Gewerbe erwartet das IAB zunächst Stagnation, anschließend einen moderaten Beschäftigungszuwachs.



### Mehr Infos

https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-18.pdf

### Ansprechpartner im IAB:



Prof. Dr. Enzo Weber Tel. 0911 / 179-7643 enzo.weber@iab.de

Regionale Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit

# Nord-Süd-Gefälle ist größer als Ost-West-Gefälle

Bei den regionalen Arbeitslosenquoten in Deutschland zeigen sich gleich mehrere Gefälle. Auch drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung gibt es ein ausgeprägtes Ost-West-Gefälle: Die Arbeitslosenguoten sind im Osten mit durchschnittlich 6,9 Prozent deutlich höher als im Westen mit 5,2 Prozent (Stand Mitte 2023). Die bundesweit höchsten Arbeitslosenquoten finden sich jedoch nicht im Osten, sondern im Ruhrgebiet mit bis zu 14,5 Prozent (Gelsenkirchen). Das Nord-Süd-Gefälle ist größer als das Ost-West-Gefälle: Während in Bayern und Baden-Württemberg mit einer Arbeitslosenquote von 3,2 bzw. 3,8 Prozent nahezu Vollbeschäftigung herrscht, ist die Arbeitslosenquote in weiter nördlich gelegenen Regionen Westdeutschlands wie im Ruhrgebiet oder im Land Bremen teilweise zweistellig (9,6 bzw. 10,6 Prozent). Hinzu kommt ein Stadt-Land-Gefälle. In den Städten sind die Arbeitslosenquoten viel höher als in deren Umland. Dies liegt daran, dass sich die soziodemografische Struktur zwischen Stadt und Land unterscheidet und in Städten anteilsmäßig mehr Personen mit einem

höheren Arbeitslosigkeitsrisiko wohnen. So finden sich hier beispielsweise höhere Anteile an Alleinerziehenden, an Personen ohne Ausbildungsabschluss oder an Menschen mit Migrationshintergrund.



### **Mehr Infos**

www.iab-forum.de/das-nord-sued-gefaelle-bei-derarbeitslosigkeit-ist-noch-staerker-als-das-ost-west-gefaelle/

### Ansprechpartner im IAB:



**Prof. Dr. Wolfgang Dauth** Tel. 0911 / 179-8417 wolfgang.dauth@iab.de

# Es gibt eine Krise am Ausbildungsmarkt – aber ihr genaues Ausmaß ist unklar

### Auf einen Blick:

- Die hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen und die ebenfalls zahlreichen Ausbildungsinteressierten, die keinen Ausbildungsplatz finden, deuten auf eine Krise des dualen Ausbildungssystems hin.
- Weder die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) noch die des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) können allerdings den gesamten Ausbildungsmarkt abbilden. Das Stellenangebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sind dort untererfasst.
- Für eine angemessene Beurteilung der Probleme am Ausbildungsmarkt und die Ableitung tragfähiger arbeitsmarktpolitischer Empfehlungen sollten die Datenlücken geschlossen werden.

Die Zahl der nicht besetzten Ausbildungsplätze hat ein bisher ungekanntes Ausmaß erreicht. Gleichzeitig gibt es eine nennenswerte Zahl Jugendlicher, die trotz vorhandenen Ausbildungsinteresses keine Ausbildung starten. Doch wie groß sind die Probleme am Ausbildungsmarkt genau? Und haben sich die Ausbildungschancen von Jugendlichen, die maximal einen Hauptschulabschluss vorweisen können, trotz Bewerbermangels sogar verschlechtert? Die Antworten auf diese Fragen hängen auch davon ab, welche Datenbasis man zugrunde legt.

Die BA und das BIBB veröffentlichen regelmäßig Daten zum Geschehen am Ausbildungsmarkt. Die Datensätze beider Einrichtungen gehen in den jährlichen Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein, weisen jedoch einige Lücken und Unterschiede auf. Dies erschwert quantitative Aussagen zum Ausbildungsmarkt. Im Folgenden wird erläutert, welche Rückschlüsse aus den Daten gezogen werden können und welche nicht.

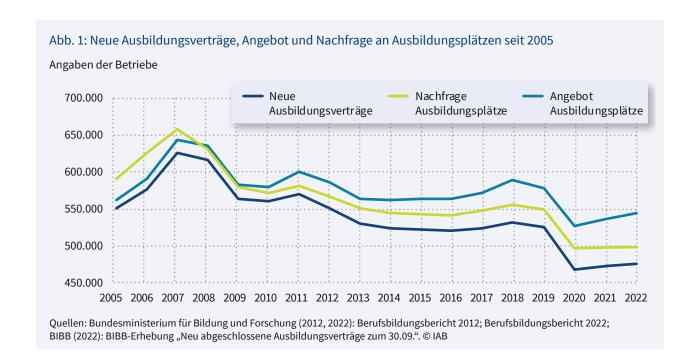
### Vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt

Im September 2022 gab es nach Angaben des BIBB rund 475.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Diese Zahl ist seit 2007 um rund 150.000 zurückgegangen – besonders stark in der Finanzkrise 2008/2009 und in der Corona-Krise 2020.

Während bis 2007 die Nachfrage das Angebot übertraf (Arbeitgebermarkt), sank seither die Nachfrage langfristig stärker als das Angebot. Seit Beginn der 2010er Jahren übersteigt das Stellenangebot die Bewerberzahl immer stärker. Im Jahr 2022 lag das Stellenangebot mit fast 550.000 Ausbildungsplätzen annähernd zehn Prozent über der Nachfrage. Die Zahl der nicht besetzten Stellen nimmt folglich immer mehr zu. Trotz eines zuletzt leichten Anstiegs der Ausbildungsplätze wurde das Niveau von 2019 vor der Corona-Krise noch nicht wieder erreicht.

Auch die BA veröffentlicht Zahlen zum Ausbildungsmarkt. Diese enthalten allerdings nur die ihr gemeldeten Bewerbenden und Ausbildungsstellen. Laut den BA-Zahlen ist der durch Corona bedingte Rückgang an Ausbildungsstellen inzwischen überwunden, während sich der Rückgang der Bewerberzahlen fortsetzt.

Die Zahl der von der BA registrierten Bewerbenden, die eine Ausbildung aufnehmen, betrug im September 2022 etwa 200.000. Sie umfasste somit nur knapp die Hälfte der durch das BIBB erfassten Ausbildungsverträge, die von den zuständigen Kammern gemeldet werden.



# Die Passungsprobleme haben zugenommen

Die Zahlen des BIBB machen deutlich, dass die Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage stark zugenommen haben: Sowohl Angebot als auch Nachfrage liegen deutlich über der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Seit 2013 hat sich die Lücke fast stetig vergrößert – vor allem gegenüber dem Stellenangebot. Mittlerweile bleiben den BIBB-Zahlen zufolge fast 70.000 Ausbildungsplätze pro Jahr unbesetzt. Dies legt nahe, dass neben dem generellen Bewerbermangel das Profil der angebotenen Stellen und die Bewerberinteressen immer schlechter zueinander passen.

Allerdings basieren die BIBB-Zahlen nicht auf Gesamterhebungen von Angebot und Nachfrage. Vielmehr wird die vom BIBB erfasste Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um Meldungen aus der BA-Statistik ergänzt.

Im Folgenden wird gezeigt, dass es sowohl ein ungedecktes Angebot als auch eine ungedeckte Nachfrage in beachtlichen Größenordnungen geben dürfte, die weder in den Zahlen der BA noch in den Zahlen des BIBB abgebildet sind.

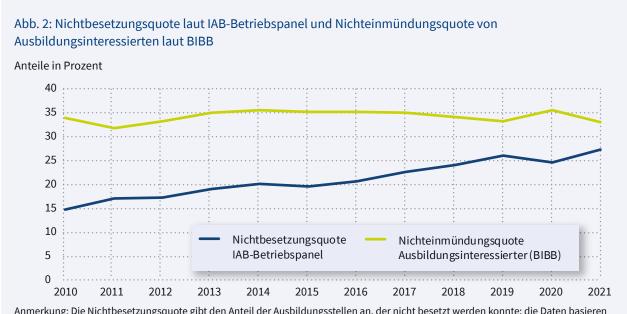
## Das IAB-Betriebspanel weist einen sehr viel höheren Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen aus

Unabhängig von der verwendeten Datenbasis zeigt sich, dass sich das Problem der nicht besetzten Ausbildungsstellen über die Zeit hinweg verschärft hat. Legt man für die Entwicklung der unbesetzten Stellen das BIBB-Angebot zugrunde (siehe Abbildung 1), so konnten im Jahr 2021 11,8 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Laut dem IAB-Kurzbericht 3/2023, der sich auf Daten des IAB-Betriebspanels stützt, waren es sogar 27 Prozent (siehe Abbildung 2). Der Anteil dürfte deswegen so viel höher ausfallen, weil beim IAB-Betriebspanel auch die unbesetzten Stellen berücksichtigt werden, die nicht bei der BA gemeldet wurden. Im Jahr 2010 betrug die Nichtbesetzungsquote auf Basis der BIBB-Daten 3,4 Prozent und auf Basis des IAB-Betriebspanels 15 Prozent.

# Auch auf der Bewerberseite ist die Datenlage unklar

Zur Bewerberseite liegen ebenfalls zum Teil sehr unterschiedliche Zahlen vor. Laut BIBB haben 2021 4,9 Prozent der Bewerbenden keine Ausbildungsstelle angetreten und den BADaten zufolge auch keine Alternativen jenseits der beruflichen Ausbildung angegeben. Rechnet man die "unversorgten" Jugendlichen hinzu, die eine Alternative zu einer betrieblichen Ausbildung angegeben haben, so steigt die Quote auf 12,5 Prozent. Im Jahr 2010 betrugen die entsprechenden Quoten 2,1 bzw. 13,1 Prozent.

Diese Werte fallen deutlich höher aus, wenn man stattdessen die BIBB-Zahl der sogenannten "institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten" zugrunde legt. Diese umfasst alle Personen, die im Jahresverlauf entweder einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben oder zumindest zeitweise bei der BA als Bewerbende gemeldet waren. Hierzu wird zu den Ausbildungsverträgen des BIBB die Gesamtzahl der Bewerben-



Anmerkung: Die Nichtbesetzungsquote gibt den Anteil der Ausbildungsstellen an, der nicht besetzt werden konnte; die Daten basieren auf Hochrechnungen anhand der Angaben der im IAB-Betriebspanel befragten Betriebe. Die Nichteinmündungsquote ist der Anteil der vom BIBB ermittelten institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten, die nicht in eine Ausbildung einmünden.

Quellen: Nichtbesetzungsquote Leber et al. (2023) und Nichteinmündungsquote nach BIBB. © IAB

den bei der BA addiert und die Zahl der von der BA erfassten Einmündungen in Ausbildung abgezogen, um Doppelzählungen zu vermeiden. Diese Berechnung unterstellt allerdings, dass die BA alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der von ihr erfassten Bewerbenden als Einmündungen erfasst. Wenn Bewerbende auf eigene Faust einen Ausbildungsplatz finden und dies der BA nicht mitteilen, wird dies jedoch nicht der Fall sein.

Legt man dessen ungeachtet die Zahl aller institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten zugrunde, so belief sich der Anteil der ausbildungsinteressierten Jugendlichen, die keine Ausbildung aufgenommen haben, im Jahr 2010 auf 33,9 Prozent und im Jahr 2021 auf 33,1 Prozent (siehe Abbildung 2).

Die hier genannten Zahlen verdeutlichen die große Schwierigkeit, den tatsächlichen Umfang des Angebots an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen quantitativ zu bestimmen. Ein Teil der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten dürfte eine Ausbildung aufnehmen, ohne dass dies durch die BA erfasst wird. Andererseits fehlen Daten zu Bewerbenden, die bei der BA nicht registriert sind und keinen Ausbildungsvertrag abschließen.

Die Abbildung 2 zeigt den Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen aus den Befragungsdaten des IAB-Betriebspanels und der "unversorgten" institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten gemäß den Zahlen des BIBB zwischen 2010 und 2021. Der Anteil der ausbildungsinteressierten Jugendlichen, die keine Ausbildung aufgenommen haben, blieb mit Werten etwas über 30 Prozent relativ stabil. Im Gegensatz dazu stieg

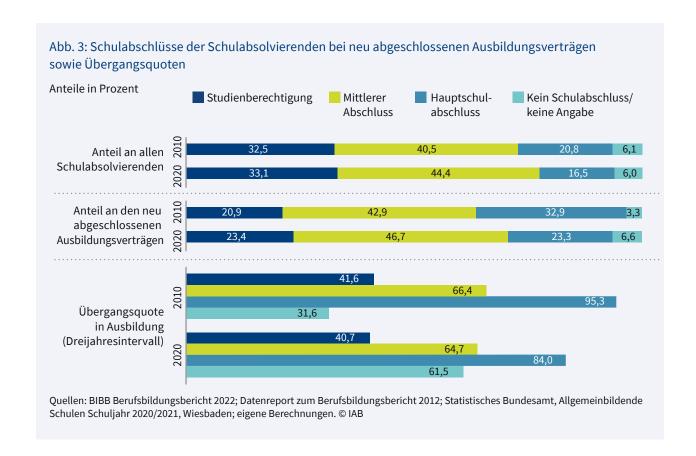
der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen von 15 auf etwa 28 Prozent.

### Chancen auf einen Ausbildungsplatz möglicherweise nicht erhöht

Die rückläufige Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher legt zwar die Vermutung nahe, dass der zunehmende Wettbewerb um immer weniger Bewerbende deren Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöht. Der Vergleich zwischen 2010 und 2021 zeigt jedoch, dass dies laut den BIBB-Zahlen nicht der Fall ist. Denn der Anteil der Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung aufnehmen, steigt nicht, obwohl immer mehr Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können.

Dies dürfte an zunehmenden Passungsproblemen zwischen Stellenangebot und Ausbildungsinteressierten liegen. Möglicherweise gelingt einem Teil der Jugendlichen der Zugang in eine Ausbildung nicht, weil ihre schulischen Qualifikationen oder sozialen Grundkompetenzen den Anforderungen der Betriebe nicht genügen.

Die in Abbildung 3 berechnete Übergangsquote von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ist sogar von 95 Prozent im Jahr 2010 auf 84 Prozent im Jahr 2020 zurückgegangen. Es ist zu vermuten, dass die inzwischen deutlich kleinere Gruppe der Hauptschulabsolvierenden eine im Schnitt ungünstigere Struktur im Hinblick auf ihre Ausbildungschancen aufweist.



### Fazit: Die Datenlage zum Ausbildungsmarkt weist Lücken auf

Der Ausbildungsmarkt befindet sich in der Krise, denn die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geht seit Ende der 2000er Jahre deutlich zurück. Die Daten der BA und des BIBB legen nahe, dass sich der Ausbildungsmarkt immer stärker von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt verschiebt.

Allerdings sind sowohl Angebot als auch Nachfrage in beiden Datenbeständen untererfasst. So legen die Daten des IAB-Betriebspanels ein sehr viel höheres Stellenangebot nahe – und damit eine inzwischen sehr hohe Quote an Ausbildungsstellen, die unbesetzt bleiben. Demnach wäre von einem ausgeprägten Bewerbermangel auszugehen. Andererseits ist die Zahl der potenziell Ausbildungsinteressierten sehr viel höher als die Ausbildungsplatznachfrage, wie sie von der BA oder dem BIBB erfasst werden. Mithin verbleibt trotz hoher Nichtbesetzungsquote vermutlich eine nennenswerte Zahl von Jugendlichen, die ihren Ausbildungswunsch nicht umsetzen können.

Es fehlen also präzise Daten zu Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt. Ebendiese wären aber nötig, um empirisch belastbarere Empfehlungen geben zu können, wie sich die Berufsorientierung verbessern und die geplante Ausbildungsgarantie effektiv umsetzen ließe.

Sinnvoll wären repräsentative Erhebungen zu den Ausbildungsinteressierten und zum Angebot von Ausbildungsstellen. Sie sollten ergänzt werden um detaillierte Verlaufsanalysen zum Übergang von Schule in Ausbildung auf Basis von repräsentativen Längsschnittdaten.



### **Mehr Infos**

www.iab-forum.de/die-vermessung-der-probleme-amausbildungsmarkt-ein-differenzierter-blick-auf-diedatenlage-tut-not/

### Ansprechpartner(innen) im IAB:



**Prof. Bernd Fitzenberger, PhD**Tel. 0911 / 179-3113
bernd.fitzenberger@iab.de



Anna Heusler Tel. 0911 / 179-6490 anna.heusler@iab.de



**Leonie Wicht** Tel. 0911 / 179-1935 leonie.wicht@iab.de

# Für die Hälfte der Beschäftigten gilt ein Tarifvertrag

Im Jahr 2022 arbeiteten rund 40 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für zehn Prozent der Beschäftigten. Für rund die Hälfte der Beschäftigten galt somit kein Tarifvertrag. Wiederum etwa die Hälfte dieser nicht von einem Tarifvertrag erfassten Beschäftigten arbeitete aber in einem Betrieb, der sich an einem Branchentarifvertrag orientierte. In der Summe waren also drei Viertel der Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst oder in einem Betrieb tätig, der sich an einem Branchentarifvertrag orientierte.

Allerdings lehnt sich nur ein Teil der Betriebe, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren, in allen relevanten Punkten – etwa bei Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Arbeitszeiten oder der Dauer des Jahresurlaubs – an den jeweiligen Branchentarif an und gewährt auch der Mehrheit seiner Beschäftigten eine Bezahlung nach Tariflohn. Nur in diesen Betrieben dürften die Beschäftigten also Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben annähernd vergleichbar sind. Dies trifft auf rund 20 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe zu.

Die Grafik zeigt die Entwicklung im Zeitverlauf differenziert nach West- und Ostdeutschland. Dabei wird deutlich, dass die Branchentarifbindung in Westdeutschland weiter gesunken ist, während sie sich in Ostdeutschland – allerdings auf einem deutlich niedrigeren Niveau – mehr oder weniger eingependelt hat. Der Rückgang der Branchentarifbindung ist weitestgehend auf die Entwicklung in der Privatwirtschaft zurückzuführen, denn die Branchentarifbindung im öffentlichen Sektor blieb im betrachteten Zeitraum im Großen und Ganzen stabil.



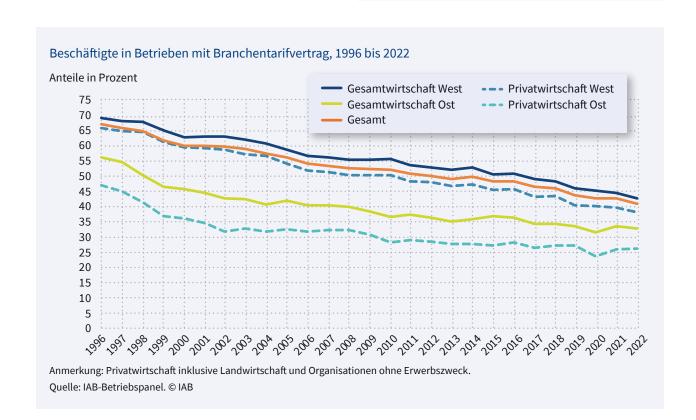
### **Mehr Infos**

www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmungkeine-trendumkehr-in-sicht/

### Ansprechpartnerin im IAB:



**Dr. Susanne Kohaut** Tel. 0911 / 179-3253 susanne.kohaut@iab.de



# Die Schnittstellen müssen gut geregelt werden

Die Kindergrundsicherung soll die Armutsgefährdung von Kindern reduzieren. Damit reagiert die Politik auf den Befund der Armutsforschung, dass die Armutsgefährdung bei Kindern und Jugendlichen in den vergangenen zehn Jahren auf einem überdurchschnittlichen Niveau weitgehend konstant geblieben ist. So sind in den letzten Jahren rund 20 Prozent der Kinder unter 18 Jahren armutsgefährdet – der vergleichbare Anteil in der Gesamtbevölkerung liegt bei etwa 15 bis 17 Prozent. Eine Rolle dürfte dabei spielen, dass viele nach Deutschland geflüchtete Familien zunächst über kein oder nur ein geringes Erwerbseinkommen verfügen.

Die Armutsgefährdung von Kindern und Familien ist häufig langanhaltend. Zwei Drittel der Kinder, die einmal von Armut betroffen sind, leben in einem Fünf-Jahres-Zeitraum dauerhaft oder wiederkehrend in einer Armutslage. Die Armutsgefährdung ist erhöht in Alleinerziehenden-Haushalten, bei mehr als zwei Geschwistern, bei einem Migrationshintergrund sowie bei einem geringen Qualifikationsniveau der Eltern.

Vieles wird von der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung abhängen, insbesondere im Bereich der Schnittstellen zum Bürgergeld. Hier müssen bürokratiearme Lösungen gefunden werden, damit Eltern aus einkommensschwachen Haushalten weiter dabei unterstützt werden können, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Kritische Stimmen merken zu den Kindergrundsicherungs-Plänen an, dass Familien auch zukünftig mit verschiedenen Stellen kommunizieren müssen: wegen der Kindergrundsicherung mit dem Familienservice, wegen der finanziellen Leistungen für die Eltern und wegen der Integration in den Arbeitsmarkt mit dem Jobcenter – und wegen der Leistungen für Bildung und Teilhabe möglicherweise mit einer weiteren Stelle. Umso mehr kommt es auf eine gelungene Verzahnung der Unterstützungsangebote und der damit betrauten Institutionen an.

### Grundbedarf zumeist gegeben

Güter des Grundbedarfs stehen armutsgefährdeten Kindern in aller Regel zur Verfügung: Warme Winterkleidung, eine warme Mahlzeit am Tag, eine Waschmaschine oder die pünktliche Zahlung der Miete sind weitestgehend gegeben. Jedoch fehlen ihnen überdurchschnittlich häufig höherwertige Konsumgüter wie ein Computer mit Internetanschluss. Die deutlichsten Differenzen sind im Bereich der sozialen und kulturellen Teilhabe zu beobachten. Das gilt zum Beispiel für den Besuch von kulturellen Veranstaltungen oder das Einladen von Freunden.

Die vorgesehene Reduzierung der Anrechnung von Unterhaltsleistungen dürfte zu einer höheren Leistung für Alleinerziehenden-Haushalte führen. In Anbetracht der hohen Einkommensarmutsgefährdung von Alleinerziehenden ist dies sinnvoll. Eine weitere Reduzierung der Armutsgefährdung von Kindern ist von der Entwicklung der Regelbedarfe im SGB II bzw. XII abhängig. Dabei ist davon auszugehen, dass erhöhte monetäre Leistungen die Teilhabe von Kindern verbessern können, da es bislang keine wissenschaftlichen Belege dafür gibt, dass Eltern die Geldleistungen für ihre Kinder zweckentfremden, auch wenn dies in Einzelfällen vorkommen kann.



### **Mehr Infos**

https://www.iab-forum.de/einschaetzungen-zur-geplanten-kindergrundsicherung-aus-sicht-der-forschung/

### Ansprechpartner(innen) im IAB:



**Dr. Kerstin Bruckmeier** Tel. 0911 / 179-4432 kerstin.bruckmeier@iab.de



**Dr. Torsten Lietzmann** Tel. 0911 / 179-4516 torsten.lietzmann@iab.de



**Dr. Claudia Wenzig**Tel. 0911 / 179-7713
claudia.wenzig@iab.de

## Kontakt

### **Public Affairs**



Wolfgang Braun Tel. 0911/179-1255 wolfgang.braun@iab.de

## **Impressum**

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

### Redaktion

Wolfgang Braun

### Weiterführende Informationen

www.iab.de

### Rechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

### DOI

10.48720/IAB.PB.2302

### Bezugsmöglichkeit

www.iab.de/politikbrief

### Layout

Petra Wagler, IAB Medien und Kommunikation

### **Titelbild**

PantherMedia/kantver

### **Autorinnen und Autoren**

**Wolfgang Braun** 

Dr. Kerstin Bruckmeier

Prof. Dr. Wolfgang Dauth

Prof. Bernd Fitzenberger, PhD

Anna Heusler

Dr. Christian Hohendanner

Dr. Susanne Kohaut

Dr. Torsten Lietzmann

Prof. Dr. Enzo Weber

Dr. Claudia Wenzig

Leonie Wicht