

## DIE GROSSE KÜNDIGUNGSWELLE

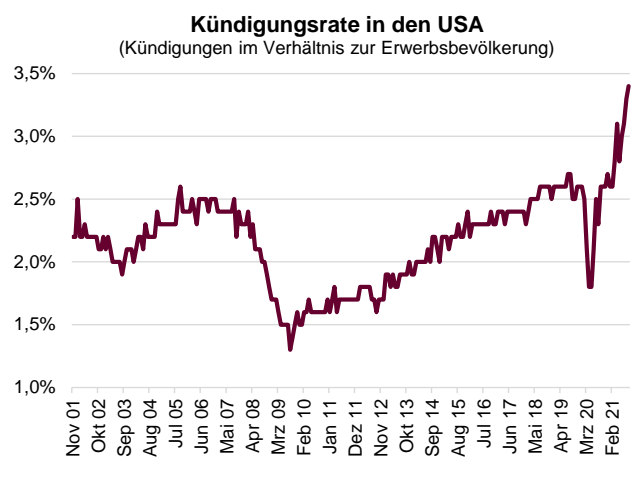
Noch nie gab es in den USA so viele Kündigungen von Arbeitnehmern wie in diesem Jahr. Das liegt zum einen an einem Aufholeffekt, da während der Coronakrise im vergangenen Jahr die Bereitschaft zu Kündigungen gering war. Es scheint jedoch, dass sich darüber hinaus die Einstellung der US-Arbeitnehmer zu ihren Jobs grundlegend geändert hat. Im Gegensatz zu Europa, wo über Kurzarbeiterregelungen die Beschäftigung während der Coronakrise hochgehalten wurde, kam es in den USA zu massenhaften Entlassungen. Bis September dieses Jahres wurden die Arbeitslosen großzügig finanziell unterstützt. Doch auch nach dem Ende dieser Maßnahmen sind nun viele Erwerbsfähige in den USA nicht mehr bereit, in ihre früheren Jobs zurückzukehren. Und das, obwohl die Löhne kräftig steigen.

Das Adjektiv "groß" hat seinen festen Platz in der Wirtschaftsgeschichte der USA. Die Weltwirtschaftskrise nach 1929 wird als "Große Depression" bezeichnet, der Abschwung nach der Lehman-Pleite 2008 als "Große Rezession". Aktuell erleben wir in den USA die "great resignation", was als "Große Kündigungswelle" übersetzt werden kann. Im Gegensatz zu Entlassungen, die vom Arbeitgeber ausgehen, erfolgen Kündigungen durch die Arbeitnehmer.

Die **Kündigungsrate** misst den Anteil der Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung, die ihren Job gekündigt haben. Hohe Kündigungsraten deuten normalerweise darauf hin, dass die Arbeitnehmer darauf vertrauen, einen besser bezahlten Arbeitsplatz zu bekommen. Das ist eher in einem Aufschwung und bei niedrigen Arbeitslosenquoten der Fall. Umgekehrt gehen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Kündigungsraten zurück, da die Einstellungsraten ebenfalls sinken. Während der Großen Rezession ging die Kündigungsrate in den USA beispielsweise von 2,0 auf 1,3 Prozent zurück, während die Einstellungsrate von 3,7 Prozent auf 2,8 Prozent sank. Der Arbeitsmarkt in den USA folgte während der COVID-19-Pandemie zunächst diesem Muster. Im März und April 2020 wurde eine Rekordzahl von 13,0 bzw. 9,3 Millionen Arbeitnehmern entlassen, und die Kündigungsrate sank anschließend auf ein Siebenjahrestief von 1,8 Prozent. Ein Großteil der Entlassungen und Kündigungen ging auf das Konto von Frauen, die überproportional häufig in Branchen arbeiten, die von den Lockdown-Schließungen betroffen waren.

Mit dem Fortschreiten der Pandemie haben die Arbeitnehmer jedoch paradoxerweise in großer Zahl gekündigt, und das trotz des anhaltenden Arbeitskräftemangels und steigender Löhne. Branchen, die persönliche Kontakte erfordern, waren von den Kündigungswellen am stärksten betroffen. Die COVID-19-Konjunkturpakete und die Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung ermöglichten es denjenigen,

die zum Überleben auf Niedriglohnjobs angewiesen sind, zu kündigen und zu Hause zu bleiben. Laut einer Adobe-Studie wird diese Abwanderung von Millennials und den Post-Millennials der Generation Z vorangetrieben ([Link](#)).



Management-Professor Anthony Klotz, der den Begriff der "great resignation" prägte, nennt mehrere Gründe für das Phänomen. Zunächst gab es einen **Rückstau an Kündigungen**. Während der Pandemie haben 2020 viele Menschen, die sonst vielleicht gekündigt hätten, ihren Arbeitsplatz behalten. Da sich die Wirtschaft nun erholt, werden einige ihre Pläne nun umsetzen und kündigen. Es gibt aber auch ein erhöhtes Maß von **Burnout-Erkrankungen**, was zu Kündigungen führen kann. Der dritte Punkt ist die **Pandemieerfahrung**, die einige Menschen dazu veranlasst hat, ihr Leben grundlegend zu ändern. Das kann dazu führen, dass sie ihren Arbeitsplatz wechseln oder ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dazu kommen viertens diejenigen, die in den letzten anderthalb Jahren von zu Hause aus gearbeitet haben. Viele von ihnen freuen sich darauf, ins Büro zurückzukehren, aber einige auch nicht. Und so gibt es einen gewissen Prozentsatz, die **lieber kündigen, als ins Büro zurückzukehren**.

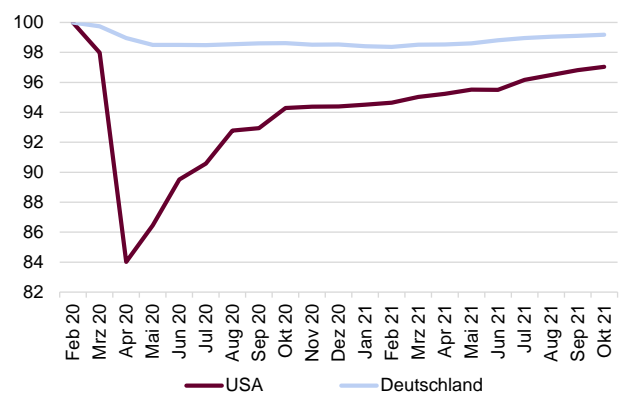
Die generöse Arbeitslosenunterstützung in den USA mag ein Grund für die große Kündigungswelle gewesen sein. Diese Leistungen wurden inzwischen jedoch abgeschafft, ohne dass dies sichtbare Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung hatte. Ein **Vergleich mit Europa** ist hilfreich. Während hier die Regierungen den Unternehmen halfen, ihre Arbeitskräfte während der Krise zu halten, ließen die USA Entlassungen zu und unterstützen dann die Arbeitslosen durch staatliche Transferzahlungen. Die Probleme mit dem amerikanischen Ansatz werden jetzt deutlich. Während die europäische Arbeitsförderung dazu beigetragen hat, dass die Arbeitnehmer an ihren alten Arbeitsplatz gebunden blieben, hat die US-Politik dazu geführt, dass viele dieser Bindungen gelöst wurden.

Vielleicht liegt ein Grund dafür, dass die Europäer keine Kündigungswelle nach amerikanischem Vorbild erleben, aber auch darin, dass sie ihre Jobs nicht so sehr hassen. Der Nobelpreisträger Paul Krugman vermutet, dass ein Grund für die mangelnde Bereitschaft der US-Amerikaner, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren, darin liegt, dass der erzwungene Leerlauf während der Pandemie vielen Menschen die Möglichkeit gab, ihr Leben zu überdenken. Nicht wenige scheinen sich dabei gegen **schlecht bezahlte Arbeitsplätze mit miserablen Arbeitsbedingungen** entschieden zu haben. Dass der derzeitige Anstieg der Gehälter im unteren Lohnsegment nicht zu einem massiven Anstieg der Beschäftigung führt, scheint diese These zu erhärten.

Interessanterweise gibt es in China ein Phänomen, das Analogien zur Situation in den USA aufweist. **Tang ping** (chinesisch für "flach liegen") ist eine Lebenseinstellung und soziale Protestbewegung in China, die von einigen jungen Menschen vertreten wird, die den

gesellschaftlichen Druck zu harter Arbeit ablehnen und sich stattdessen für eine gleichgültigere Lebenseinstellung mit geringen Ansprüchen entscheiden. Der Schriftsteller Liao Zenghu beschrieb das "Flachliegen" als eine Widerstandsbewegung, und die New York Times bezeichnete es als Teil einer aufkommenden chinesischen Gegenkultur. Die Bewegung begann im April 2021 mit einem Beitrag in einem Internetforum, in dem ein 26-jähriger schilderte, dass er seinen Job gekündigt habe und nun seine Zeit mit dem Lesen von philosophischen Büchern und mit Gelegenheitsjobs verbringe.

**Beschäftigte in den USA und in Deutschland**  
(Februar 2020 = 100)



Die entscheidende Frage bleibt jedoch, ob der Rückzug vom Arbeitsmarkt dauerhaft sein wird. Die ungewöhnlich hohen Ersparnisse, die viele Haushalte während der Pandemie gezwungenermaßen aufgebaut haben, schwinden zunehmend. Und auch angesichts **steigender Lebenshaltungskosten** dürften mittelfristig viele, die sich jetzt aus dem Berufsleben zurückgezogen haben, gezwungen sein, in ein Beschäftigungsverhältnis zurückzukehren.

Ansprechpartner: Investment Office Marcard, Stein & Co, Dr. Christoph Kind (ckind@marcard.de), +49 40 32099-319, Björn Block (bblock@marcard.de), Annette Streicher (astreicher@marcard.de)

Herausgeber

MARCARD, STEIN & CO AG – DIE FAMILY OFFICE BANK, Ballindamm 36, 20095 Hamburg, Tel. +49 40 32099-0, Fax +49 40 32099-200, www.marcard.de

© Copyright 2021

Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes ist ohne unsere Zustimmung unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien des gesamten Inhalts oder von Teilen.

Haftungsausschluss

Dem Inhalt dieses Werks liegen vertrauenswürdige Informationen aus öffentlich zugänglichen Quellen zugrunde. Für die Richtigkeit können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Die hierin enthaltenen Aussagen können jederzeit ohne Vorankündigung geändert werden. Dieses Werk stellt weder ein Verkaufsangebot noch eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots zum Kauf von Wertpapieren dar und ersetzt keine anleger- und produktbezogene Beratung über den Erwerb von Wertpapieren. Voraussetzung für eine kunden- und produktgerechte Beratung ist, dass Sie uns auf unsere Fragen bezogen auf Ihre Anlageziele und finanziellen Verhältnisse aktuelle, richtige und vollständige Angaben machen. Nur so sind wir in der Lage, Ihnen Empfehlungen entsprechend Ihren Anlagezielen und finanziellen Möglichkeiten zu geben. Im Rahmen der Geeignetheitsprüfung gleichen wir unsere Empfehlungen mit Ihren Anlagezielen und finanziellen Möglichkeiten ab. Insbesondere die Risikobereitschaft, Verlusttragfähigkeit und der bevorzugte Anlagehorizont bilden essentielle Bausteine für eine erfolgreiche und individuell zugeschnittene Anlageberatung.

Die Ausführungen gehen von unserer Beurteilung der gegenwärtigen Rechts- und Steuerlage aus. Durch etwaige andere Gesetze, Gesetzesänderungen, Veränderung der Rechtsprechung oder Erlasse kann sich die steuerliche Beurteilung – ggfs. auch rückwirkend – verändern und können die beschriebenen steuerlichen Folgen nachteilig beeinflusst werden. Die in diesem Werk enthaltenen Meinungsäußerungen geben unsere aktuelle Einschätzung wieder. Die in dieser Einschätzung zum Ausdruck gebrachten Meinungen können sich jederzeit ohne vorherige Ankündigung ändern. Die steuerlichen Ausführungen erheben nicht den Anspruch, sämtliche steuerliche Aspekte zu behandeln, die aufgrund der persönlichen Umstände des einzelnen Anlegers von Bedeutung sein können. Interessierten Anlegern wird daher empfohlen, sich von einem Angehörigen der steuerberatenden Berufe über die steuerlichen Folgen des Erwerbs, des Haltens und der Veräußerung von Wertpapieren beraten zu lassen. Für die Richtigkeit der hier genannten Informationen übernehmen wir keine Gewähr.