

## Folgen von Arbeitsplatzverlusten: Vor allem aus Großbetrieben entlassene Arbeitnehmer müssen deutliche Lohneinbußen hinnehmen

Daniel Fackler, Steffen Müller, Jens Stegmaier

Schließungen und Massenentlassungen großer Unternehmen stoßen aufgrund der damit verbundenen Folgen für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meist auf breites öffentliches Interesse. Tatsächlich zeigt sich, dass die Verdienstaufschläge betroffener Arbeitnehmer – bestehend aus Lohneinbußen bei späterer Wiederbeschäftigung und Beschäftigungsausfällen – deutlich mit der Größe des entlassenden Betriebs zunehmen. Dies liegt vor allem daran, dass aus Großbetrieben entlassene Arbeitnehmer im Gegensatz zu denen, die einen Arbeitsplatz in kleinen Betrieben verlieren, deutliche Lohneinbußen hinnehmen müssen, weil sie danach oft in kleineren und schlechter bezahlenden Betrieben beschäftigt sind. Zwar erleiden auch aus Kleinbetrieben entlassene Arbeitnehmer deutliche Verdienstaufschläge, ihre Lohneinbußen sind aber geringer. Sie können sich bei der Entlohnung sogar verbessern, sofern sie das Glück haben, eine Anstellung in einem Großbetrieb zu finden.

*JEL-Klassifikation: J31, J63, J65*

*Schlagwörter: Arbeitsplatzverluste, Insolvenzen, Löhne, Betriebsgröße*

Betriebsschließungen und Beschäftigungsabbau sind ökonomisch oft notwendig, haben aber meist negative Folgen für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei ist die Aufmerksamkeit von Politik und Medien bei Massenentlassungen, Werksschließungen oder Insolvenzen großer Unternehmen in der Regel besonders hoch. Prominente Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit sind die diskutierten Werksschließungen von Siemens in Görlitz und Leipzig oder die Insolvenz der Fluggesellschaft Air Berlin. Wenn dagegen kleine Betriebe schließen müssen (und das kommt weitaus häufiger vor), geschieht dies meist ohne größere öffentliche Anteilnahme. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die Konzentration der öffentlichen und politischen Aufmerksamkeit auf die großen Betriebe gerechtfertigt ist. Leiden Arbeitnehmer, die von Schließungen und Massenentlassungen großer Betriebe betroffen sind, stärker darunter als die Opfer kleinbetrieblicher Schließungen – zum Beispiel, weil sie mehr zu verlieren haben?

Eine mittlerweile recht umfangreiche Literatur zeigt, dass große Betriebe deutlich höhere Löhne bezahlen als kleine. Zwar beschäftigen große Betriebe im Durchschnitt auch höher qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, doch auch für Personen mit identischen Qualifikationen und Fähigkeiten fällt die Entlohnung in Großbetrieben höher aus.<sup>1</sup> Dafür gibt es

verschiedene Gründe. Falls große Betriebe etwa aufgrund von Marktmacht höhere Gewinne erzielen als kleine, können sie diese aus Fairnesserwägungen heraus in Form höherer Löhne mit den Beschäftigten teilen. Zudem gibt es in großen Unternehmen häufiger Betriebsräte, und sie sind häufiger tarifgebunden, was der Belegschaft in Großbetrieben eine höhere Verhandlungsmacht bei der Lohnsetzung verleiht. In großen Betrieben ist es tendenziell auch schwieriger, die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, daher werden über höhere Löhne Leistungsanreize geschaffen. Eine weitere Erklärung besteht darin, dass Unternehmen, die ein hohes Beschäftigungsniveau aufrechterhalten wollen, dies auf Dauer nur durch höhere Löhne erreichen können, da durch eine höhere Entlohnung mehr Bewerberinnen und Bewerber angezogen werden und die Fluktuation reduziert wird. Diese Erklärungsansätze sowie die empirische Evidenz lassen somit erwarten, dass auch die *Lohnverluste* höher ausfallen, wenn Jobs in großen Betrieben verlorengehen. Im Folgenden wird daher untersucht, ob und inwieweit sich die Lohnverluste infolge von Arbeitsplatzverlusten nach der Betriebsgröße unterscheiden. Dies geschieht anhand von Sozialversicherungsdaten, die mit neu verfügbaren Insolvenzdaten verknüpft werden. Um ein vollständigeres Bild der Folgen von Arbeitsplatzverlusten zu liefern, werden neben den

<sup>1</sup> Vgl. z. B. Brown, C.; Medoff, J.: The Employer Size-Wage Effect, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 97 (5), 1989, 1027-1059.

Lohnverlusten auch die gesamten Verdienstauffälle sowie die Beschäftigungsverluste betroffener Arbeitnehmer betrachtet.<sup>2</sup>

## Datenbasis: Sozialversicherungsdaten und neu verfügbare Insolvenzdaten

Sozialversicherungsdaten haben gegenüber Umfragedaten den entscheidenden Vorteil, dass sie sehr genau und verlässlich sind, da die Arbeitgeber zu Meldungen an die Sozialversicherungsträger gesetzlich verpflichtet sind. Daher lassen sich die Erwerbsverläufe von Arbeitnehmern über lange Zeiträume hinweg genau nachverfolgen. Ein Nachteil besteht jedoch darin, dass die Gründe für einen Arbeitsplatzwechsel nicht erfasst werden.

Betriebe können in den Daten anhand einer eindeutigen Betriebsnummer identifiziert und über die Zeit hinweg verfolgt werden. Wenn eine Betriebsnummer verschwindet (also im Folgejahr nicht mehr in den Daten enthalten ist), kann eine Betriebsschließung vermutet werden.

Da aber z. B. auch ein Wandel in der Rechtsform oder ein Eigentümerwechsel zu einer Änderung der Betriebsnummer führen können, implizieren verschwindende Betriebsnummern nicht notwendigerweise auch Schließungen. Bei größeren Betrieben können für eine genauere Identifikation Beschäftigtenströme verwendet werden: Sind die Beschäftigten eines Betriebs, dessen Betriebsnummer aus den Daten verschwindet, im nächsten Jahr auf viele verschiedene Betriebe verteilt, so kann man davon ausgehen, dass es sich um eine echte Schließung handelt. Sind die meisten von ihnen dagegen im gleichen Nachfolgebetrieb beschäftigt, so handelt es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit lediglich um eine Änderung der Betriebsnummer.

Da solche Beschäftigtenströme bei Betrieben mit nur sehr wenigen Beschäftigten nicht sinnvoll interpretiert werden können, wird auch die Analyse kleinbetrieblicher Schließungen erschwert. Dieses Problem kann allerdings anhand von Insolvenzdaten gelöst werden: Liegt zu einer verschwindenden Betriebsnummer zusätzlich eine Insolvenzmeldung vor, so ist davon auszugehen, dass der betroffene Betrieb auch tatsächlich

geschlossen wurde.<sup>3</sup> Somit lassen sich anhand von Insolvenzdaten auch Schließungen kleiner Betriebe eindeutig identifizieren und mit denen größerer Betriebe vergleichen.

## Messung des Effekts von Arbeitsplatzverlusten

Um die Folgen von Arbeitsplatzverlusten für betroffene Arbeitnehmer zu untersuchen, weisen wir zunächst jedem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz in den Jahren 2007 bis 2009 aufgrund einer Insolvenz verloren hat, einen „statistischen Zwilling“ aus einer Kontrollgruppe von Arbeitnehmern zu, die im jeweiligen Jahr nicht von Betriebsschließungen oder Massenentlassungen betroffen waren.<sup>4</sup> Dabei kommt ein so genanntes *propensity score matching* zum Einsatz, das sicherstellt, dass sich die Personen in beiden Gruppen bezüglich ihrer Erwerbsbiographien, persönlicher sowie betrieblicher Merkmale möglichst ähnlich sind.

Danach werden anhand so genannter Fixed-Effects-Schätzungen die Einkommens-, Beschäftigungs- und Lohnverläufe über die Zeit hinweg zwischen beiden Gruppen verglichen,<sup>5</sup> wobei unbeobachtbare zeitinvariante Merkmale herausgerechnet werden. Durch diese Vorgehensweise wird sichergestellt, dass eventuelle Verdienstauffälle auch tatsächlich durch den Arbeitsplatzverlust verursacht sind und nicht auf andere zeitliche Einflüsse oder Unterschiede in persönlichen Merkmalen zurückzuführen sind.

## Verdienstauffälle nehmen mit der Betriebsgröße zu, Beschäftigungsverluste dagegen nicht

In Abbildung 1 sind zunächst die so berechneten Verdienstauffälle getrennt nach Größe des entlassenden Betriebs dargestellt. Der Verdienstaufschlag setzt sich aus

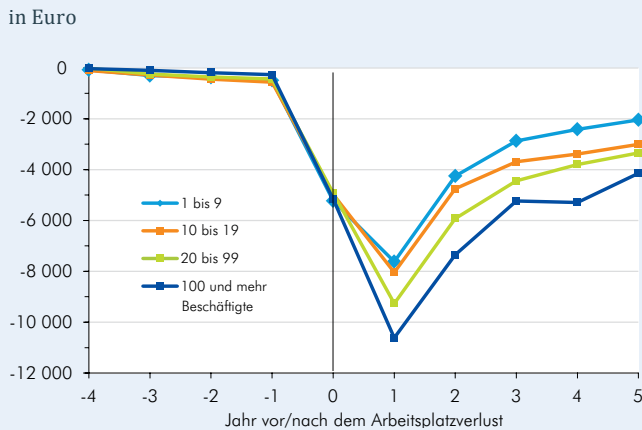
2 Die hier dargestellten Ergebnisse basieren im Wesentlichen auf Fackler, D.; Müller, S.; Stegmaier, J.: Explaining Wage Losses after Job Displacement: Employer Size and Lost Firm Rents. *IWH-Diskussionspapiere 32/2017, Halle (Saale) 2017*. Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für finanzielle Unterstützung im Rahmen des Projekts „Lohn- und Beschäftigungseffekte von Insolvenzen“. Für die Analysen wurden Daten aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) und dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) verwendet, die am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung stehen.

3 Eine ausführliche Beschreibung der Insolvenzdaten findet sich in Fackler, D.; Hank, E.; Müller, S.; Stegmaier, J.: Identifying Bankruptcies in German Social Security Data. *FDZ-Methodenreport No. 10/2017, IAB: Nürnberg 2017*.

4 Die Untersuchung beschränkt sich dabei auf Männer in Westdeutschland mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens drei Jahren, die vor der Insolvenz in einem Betrieb des privaten Sektors (ohne Landwirtschaft und Bergbau) beschäftigt waren, zwischen 20 und 55 Jahren alt sind und in den letzten fünf Jahren vor der Insolvenz in Vollzeit gearbeitet haben. Nach sämtlichen Bereinigungen der Datenbasis gehen 28 449 von Arbeitsplatzverlusten betroffene Personen in die Untersuchung ein.

5 Die Unterschiede zwischen entlassenen Arbeitnehmern und der Kontrollgruppe werden dabei im Jahr  $t-5$ , also fünf Jahre vor dem Arbeitsplatzverlust, auf null normiert.

**Abbildung 1**  
Verdienstauffälle pro Jahr nach Größe des entlassenden Betriebs



Quellen: IEB, BHP (s. Fußnote 2); Berechnungen und Darstellung des IWH.

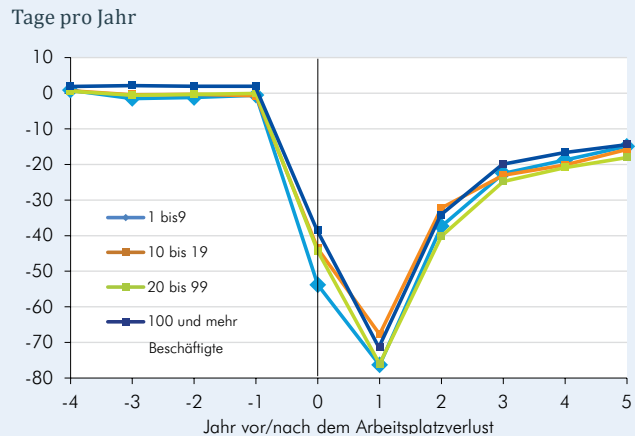
Lohneinbußen (bei Wiederbeschäftigung) und Beschäftigungsausfällen zusammen. Dabei wird deutlich, dass betroffene Arbeitnehmer in allen Größenklassen deutliche Verdienstauffälle erleiden. Für Beschäftigte aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten beträgt der Verlust verglichen mit der Kontrollgruppe dabei im ersten Jahr 7 600 Euro, was einer relativen Einbuße von 22% entspricht. Für Arbeitnehmer aus Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten beträgt der Verlust sogar 10 600 Euro bzw. 31%. Auch fünf Jahre nach dem Arbeitsplatzverlust weisen entlassene Arbeitnehmer im Vergleich zur Kontrollgruppe noch deutliche Einbußen von etwa 2 000 bis 4 000 Euro auf.

Auch bei der Beschäftigung (vgl. Abbildung 2) zeigen sich deutliche Verluste, die sich jedoch – im Gegensatz zu den Verdienstauffällen – kaum und nicht systematisch nach Betriebsgröße unterscheiden. Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsplätze durch Insolvenzen verloren haben, sind im ersten Jahr nach dem Jobverlust durchschnittlich 68 bis 76 Tage weniger beschäftigt als die Kontrollgruppe. Auch nach fünf Jahren zeigt sich noch ein Unterschied von 14 bis 18 Tagen. Dass sich zwar die Verdienst-, jedoch nicht die Beschäftigungsverluste zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe unterscheiden, legt bereits nahe, dass die Unterschiede in den Verdienstauffällen auf Unterschiede bei den Löhnen zurückzuführen sind.

### Lohnverluste steigen deutlich mit der Betriebsgröße

Dies wird durch Abbildung 3 bestätigt. Dabei ist die Entwicklung der logarithmierten Tagesentgelte dargestellt, die als relative Lohnänderung interpretiert werden kann. Im Gegensatz zu den Abbildungen 1 und 2 werden

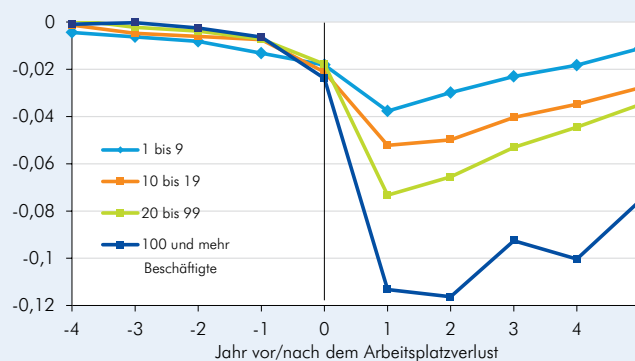
**Abbildung 2**  
Beschäftigungsverluste nach Größe des entlassenden Betriebs



Quellen: IEB, BHP (s. Fußnote 2); Berechnungen und Darstellung des IWH.

hier nur Personen betrachtet, die nach dem Jobverlust wieder eine Beschäftigung gefunden haben. Der Lohnverlust für entlassene Arbeitnehmer aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten beträgt im Jahr nach dem Jobverlust 3,8%, bei Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten ist der Verlust mit 11,3% fast dreimal so hoch. Fünf Jahre danach haben sich die Löhne der entlassenen Arbeitnehmer aus den kleinsten Betrieben fast an die der Kontrollgruppe angeglichen, bei den größten Betrieben beträgt der Unterschied zur Kontrollgruppe immer noch 7,6%. Untersucht man darüber hinaus die Lohnänderungen getrennt nach der Größe des Betriebs, in dem die betroffenen Arbeitnehmer nach dem Jobverlust ihre neue Beschäftigung gefunden haben, so stellt man fest, dass der Arbeitsplatzverlust aus einem großen Betrieb mit 100 oder mehr Beschäftigten in der Regel stets zu Lohneinbußen führt, weil die Betroffenen

**Abbildung 3**  
Lohnverluste nach Größe des entlassenden Betriebs  
logarithmierte Tagesentgelte



Quellen: IEB, BHP (s. Fußnote 2); Berechnungen und Darstellung des IWH.

danach oft in kleineren und schlechter bezahlenden Betrieben beschäftigt sind. Dagegen können sich Arbeitnehmer aus kleinen Betrieben mitunter bei der Entlohnung sogar verbessern, sofern sie das Glück haben, im Anschluss eine Anstellung bei einem Großbetrieb zu finden. Im Durchschnitt müssen sie allerdings ebenfalls mit – wenn auch deutlich geringeren – Lohneinbußen rechnen.

Neben den hier betrachteten Änderungen der Entlohnung über die Zeit im Vergleich zur Kontrollgruppe sind auch Unterschiede in den Lohnniveaus innerhalb der Gruppe der entlassenen Arbeitnehmer von Bedeutung. So verdienen aus Großbetrieben (mit 100 oder mehr Beschäftigten) entlassene Arbeitnehmer vor dem Arbeitsplatzverlust ca. 34% mehr als entsprechende Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten. Nach dem Arbeitsplatzverlust ist der Lohnunterschied zwischen den beiden Gruppen zwar geringer, beträgt aber immer noch mehr als 20%. Die Unterschiede in den Lohnverlusten zwischen den Betriebsgrößenklassen sind somit auf Unterschiede bei der Entlohnung vor dem Arbeitsplatzverlust zurückzuführen, da bei den Beschäftigungsverlusten (vgl. Abbildung 2) kaum Unterschiede zwischen den Größenklassen zu beobachten sind.

## Fazit

Unsere Analysen bestätigen, dass Arbeitsplatzverluste von Beschäftigten großer Betriebe zu höheren Verdienstaufschlägen führen als Arbeitsplatzverluste von Beschäftigten kleiner Betriebe. Wie lange jemand nach der Entlassung beschäftigungslos bleibt, ist jedoch unabhängig von der Größe des entlassenden Betriebs. Die höheren Verdienstaufschläge betroffener Arbeitnehmer aus großen Betrieben sind also allein darauf zurückzuführen, dass diese bedeutend höhere Lohnabschläge hinnehmen müssen, weil sie vor dem Arbeitsplatzverlust auch deutlich höhere Löhne erhalten haben als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen Betrieben. Allerdings führen auch Schließungen kleiner Betriebe zu deutlichen Verdienst- und Beschäftigungsverlusten.

Die Fokussierung der Öffentlichkeit auf Schließungen und Massenentlassungen großer Unternehmen kann dadurch gerechtfertigt sein, dass diese Ereignisse relativ selten und somit für den Einzelnen kaum kalkulierbar sind. Zudem sind viele Arbeitsplätze meist regional begrenzt auf einmal betroffen, und die Verdienstaufschläge sind vergleichsweise hoch.

Aus wirtschafts- und sozialpolitischer Sicht stellt

sich die Frage, ob Arbeitnehmer, die aus Großbetrieben entlassen wurden, für ihre höheren Verluste entsprechend auch stärker kompensiert werden sollten. Einerseits mag dies gerechtfertigt sein, sofern es der Politik vor allem darum geht, Wohlfahrtsverluste zu vermeiden bzw. zu reduzieren, die durch strukturellen Wandel und die damit verbundene Reallokation von Arbeitskräften entstehen. Auf der anderen Seite ist aber zu bedenken, dass die Arbeitnehmer größerer Betriebe vor dem Arbeitsplatzverlust hinsichtlich ihrer Entlohnung deutlich besser gestellt waren und dies auch nach dem Jobverlust im Durchschnitt immer noch sind. Dies würde wiederum für Maßnahmen sprechen, die die Entlohnung der Beschäftigten kleiner Betriebe verbessern, z. B. durch eine Stärkung der Arbeitnehmervertretung in kleinen Betrieben, um deren Verhandlungsmacht zu stärken. So würden nicht nur die Lohnverluste abgemildert, die entstehen, wenn entlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Großbetrieben danach in kleineren Betrieben beschäftigt sind, sondern die Situation von Arbeitnehmern in Kleinbetrieben könnte insgesamt verbessert und der Druck auf die Unternehmensführung erhöht werden, nicht über geringe Löhne, sondern über verbesserte Produktivität im Wettbewerb zu bestehen. ↗



**Dr. Daniel Fackler**

Abteilung Strukturwandel und Produktivität

[Daniel.Fackler@iwh-halle.de](mailto:Daniel.Fackler@iwh-halle.de)



**Professor Dr. Steffen Müller**

Leiter der Abteilung Strukturwandel und Produktivität

[Steffen.Mueller@iwh-halle.de](mailto:Steffen.Mueller@iwh-halle.de)



**Dr. Jens Stegmaier**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IWH Research Affiliate

[Jens.Stegmaier@iab.de](mailto:Jens.Stegmaier@iab.de)