

---

# WZBrief Arbeit

---

22 | August 2019

---

---

## Einmal raus, für immer gezeichnet?

Wie sich Arbeitsplatzverluste auf die finanzielle Lage älterer Beschäftigter auswirken

*Jan Paul Heisig und Jonas Radl*

Der Verlust des Arbeitsplatzes hat erhebliche finanzielle Folgen für ältere Beschäftigte.

Wer im Alter von Anfang bis Mitte 50 den Job verliert, büßt mehrere ganze Jahreseinkommen ein.

Im Zeitverlauf gibt es steigende Einkommenseinbußen für Männer, während sie für Frauen zurückgegangen sind.

# Einmal raus, für immer gezeichnet? Wie sich Arbeitsplatzverluste auf die finanzielle Lage älterer Beschäftigter auswirken

*Jan Paul Heisig und Jonas Radl*

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist ein jäher Bruch in der Berufskarriere und bringt spürbare Einkommensausfälle mit sich. Außer den Einkommensausfällen während der Arbeitslosigkeit beziehen Arbeitnehmer, die entlassen wurden, nach einer Wiederanstellung oft deutlich niedrigere Löhne als vorher. Die negativen Auswirkungen des Arbeitsplatzverlusts sind also erheblich, nicht nur für diejenigen, die in Langzeitarbeitslosigkeit geraten. Sie werden als „Narbeneffekte“ bezeichnet. Dabei können nicht nur die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen, sondern sogar das Wohlergehen ihrer Familienangehörigen in Mitleidenschaft gezogen werden. In vielerlei Hinsicht gilt also: Wer einmal die Arbeit verliert, bleibt lange gezeichnet.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen nach dem Verlust des Arbeitsplatzes vor besonderen Herausforderungen. Zahlreiche Befunde zeigen, dass ihre Chancen auf Wiederbeschäftigung schlechter sind als die jüngerer Beschäftigter – Hindernisse sind (vermeintlich) veraltete Qualifikationen und Altersstereotypen. Zwar steht vielen Älteren mit der (Früh-)Rente eine Alternative zur Verfügung, die jüngeren Arbeitslosen fehlt. Allerdings führt ein vorzeitiger Renteneintritt zu Kürzungen der öffentlichen Rentenleistungen. Auch bei der ergänzenden privaten oder betrieblichen Altersvorsorge kommt es zu Einbußen, da die Ansparphase durch einen früheren Renteneintritt verkürzt wird und die Ersparnisse und Leistungen eine längere Ruhestandsphase abdecken müssen.

Die Folgen des Arbeitsplatzverlusts für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch angesichts aktueller sozialpolitischer Entwicklungen ein wichtiges Problem. Aufgrund demografischer Alterungsprozesse und wachsender Staatsverschuldung haben die meisten reichen Länder Sozialreformen durchgeführt, die einen späteren Ruhestand befördern sollen. In Deutschland wurden durch die „Rente mit 67“ und den Abbau von Frühverrentungspfaden die Abschlüsse für den vorzeitigen Renteneintritt sukzessive erhöht. Auch die Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere wurde im Zuge der sogenannten Hartz-Reformen deutlich reduziert. Die Arbeitslosenhilfe als einkommensabhängige langfristige Lohnersatzleistung wurde komplett abgeschafft. Nach Erreichen der Höchstbezugsdauer für das Arbeitslosengeld I erhalten Arbeitslose heute das bedarfsgeprüfte Arbeitslosengeld II, bei dem sich die Leistungshöhe allein an den Bedarfen des empfangenden Haushalts (und nicht am früheren Einkommen) orientiert.

In der öffentlichen Debatte wird angesichts dieser Entwicklungen immer wieder die Frage aufgeworfen, ob und unter welchen Bedingungen ältere Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, eine Frühverrentung vermeiden und ein angemessenes Einkommen im Alter erreichen können. So machte die frühere SPD-Chefin Andrea Nahles mit dem Vorschlag Schlagzeilen, die Höchstbezugs-

## Zu den Autoren

*Jan Paul Heisig ist Leiter der Forschungsgruppe Gesundheit und soziale Ungleichheit und wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt.*

*Jonas Radl ist Leiter der Forschungsgruppe Effort and Social Inequality am WZB und Associate Professor für Soziologie an der Universidad Carlos III de Madrid.*

dauer beim Arbeitslosengeld für Personen über 50 von derzeit maximal 24 auf bis zu 33 Monate auszuweiten.

Vor dem Hintergrund dieser Debatten haben wir in einer Studie die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1984 bis 2013 ausgewertet, um die finanziellen Folgen des Arbeitsplatzverlusts in der Altersgruppe 50+ zu untersuchen. Das SOEP ist eine seit 1984 laufende Längsschnittstudie, in der Jahr für Jahr dieselben Haushalte befragt werden. Dabei werden detaillierte Informationen zur finanziellen Lage und zur Erwerbssituation aller erwachsenen Haushaltsmitglieder erhoben. In unseren Analysen konzentrieren wir uns auf das Risiko und die Folgen eines unfreiwilligen Arbeitsplatzverlusts für abhängig Beschäftigte. Ein solcher Arbeitsplatzverlust liegt nach unserer Definition vor, wenn eine Person zwischen 50 und 64 Jahren, die mindestens zehn Wochenstunden erwerbstätig ist, ihren Arbeitsplatz im Alter durch Betriebsstilllegung oder Kündigung seitens des Arbeitgebers verliert.

Bei der Berechnung der finanziellen Einbußen berücksichtigen wir neben dem Erwerbseinkommen auch alle anderen wichtigen Einkommensformen wie private und öffentliche Rentenzahlungen, öffentliche Transfers (z. B. Arbeitslosengeld) und Kapitaleinkünfte. Somit ist die abfedernde Wirkung sozialstaatlicher Programme in den vorgestellten Ergebnissen bereits berücksichtigt (für weitere Details siehe Infobox).

Was Unterschiede zwischen sozialen Gruppen angeht, konzentrieren wir uns in diesem Beitrag auf Unterschiede nach Geschlecht und Alter zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzverlusts. Im zugrundeliegenden Artikel (siehe Literaturhinweise) untersuchen wir zusätzlich, ob sich das Risiko und die Folgen des Arbeitsplatzverlusts nach dem Bildungsniveau unterscheiden.

## Risiko und finanzielle Folgen des Arbeitsplatzverlusts

Wie groß ist das Risiko eines Arbeitsplatzverlusts in der betrachteten Altersgruppe? Für Männer zwischen 50 und 64 Jahren beträgt das jährliche Risiko etwa 3 Prozent; bei den Frauen liegt dieser Wert bei 2,8 Prozent. Es handelt es sich hier um langfristige Mittelwerte für Gesamtdeutschland. Jedes Jahr verlieren also im Durchschnitt etwa 3 von 100 abhängig beschäftigten Männern und Frauen in dieser Altersgruppe ihren Arbeitsplatz. Ein jährliches Risiko von etwa 3 Prozent mag auf den ersten Blick gering erscheinen, aber das wäre ein Trugschluss. Unter bestimmten Annahmen ergibt sich daraus nämlich eine Wahrscheinlichkeit von über 26 Prozent, den Arbeitsplatz innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren mindestens einmal zu verlieren (siehe Infobox).

Welche Folgen hat der Arbeitsplatzverlust? Um diese Frage zu beantworten, verfolgen wir die Einkommensverläufe der Betroffenen bis zu zehn Jahre nach dem Arbeitsplatzverlust. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich deren Einkommenssituation vermutlich auch ohne den Arbeitsplatzverlust verändert hätte, insbesondere durch den Übergang in den Ruhestand. Auch wenn einige Betroffene möglicherweise den Ruhestand infolge des Arbeitsplatzverlusts vorziehen, so ist gleichzeitig davon auszugehen, dass viele der 50- bis 64-Jährigen ihr Berufsleben innerhalb der folgenden zehn Jahre ohnehin freiwillig und geplant beendet hätten. Auch andere Ereignisse wie zum Beispiel die Trennung oder der Tod des Partners oder der Partnerin können zu Einkommensveränderungen führen.

Um den Teil der Einkommensentwicklung zu isolieren, der auf den Arbeitsplatzverlust zurückzuführen ist, vergleichen wir die Betroffenen daher mit ähnlichen

Personen, die ihren Arbeitsplatz nicht verloren haben, aber ansonsten vergleichbare Merkmale aufweisen.

Die magentafarbene Linie in Abbildung 1 zeigt den Verlauf des mittleren Jahreseinkommens von Personen, die in einem beliebigen Jahr – in der Abbildung als das Jahr „0“ bezeichnet – ihren Arbeitsplatz verlieren. Wir verfolgen sie hier zwischen dem vorletzten Jahr vor und dem zehnten Jahr nach dem Arbeitsplatzverlust. Die blaue Linie zeigt den Verlauf des mittleren Einkommens für die Vergleichsgruppe, die den Betroffenen im Jahr vor dem Arbeitsplatzverlust hinsichtlich zahlreicher relevanter Merkmale ähnelt, im Jahr 0 aber keinen Arbeitsplatzverlust erleidet. Die Differenz zwischen den beiden Kurven (in der Abbildung als schattierte Fläche dargestellt) zeigt die Annäherung an den ursächlichen Effekt des Arbeitsplatzverlusts auf das persönliche Einkommen.

Abbildung 1 macht deutlich, dass der Arbeitsplatzverlust gravierende Auswirkungen auf das Einkommen hat. Frauen wie Männer haben in den ersten Jahren nach dem Arbeitsplatzverlust deutlich geringere Einkommen als vergleichbare Personen, denen ein unfreiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes erspart geblieben ist. Im ersten Jahr nach dem Arbeitsplatzverlust ist das mittlere Einkommen von Männern, die den Arbeitsplatz zwischen 50 und 56 (57 und 64) Jahren verlieren, ca. 12.000 (10.000) Euro niedriger als in der Vergleichsgruppe. Bei den Frauen liegt der Unterschied in beiden Altersgruppen zwischen 5.000 und 6.000 Euro. Die Einkommenseinbußen sind in erster Linie auf niedrigere Einkommen aus Erwerbstätigkeit zurückzuführen. Lohnersatzleistungen wie das Arbeitslosengeld, Sozialtransfers oder die (vorzeitige) Inanspruchnahme von Rentenleistungen können den Rückgang des Erwerbseinkommens nur teilweise kompensieren.

Während die kurzfristigen Einkommensverluste also kaum vom Alter zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzverlusts abhängen, zeigt sich auf längere Sicht ein bemerkenswerter Unterschied. Bei denjenigen, die ihren Arbeitsplatz zwischen 57 und 64 Jahren verloren haben, liegen die Einkommen ab dem fünften oder sechsten Jahr nach dem Arbeitsplatzverlust nur noch geringfügig unter dem der Vergleichsgruppe. Bei den Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz früher verlieren – im Alter von 50 bis 56 Jahren –, sind die Einkommenseffekte auch 10 Jahre nach dem Arbeitsplatzverlust noch deutlich spürbar und bleiben statistisch signifikant. Wie weitere Analysen zeigen, liegt dies zum Teil daran, dass sich der Umfang der Erwerbstätigkeit bei den Betroffenen und der Vergleichsgruppe im Falle eines Arbeitsplatzverlusts zwischen 57 und 64 Jahren schneller und auf niedrigem Niveau annähert. Vereinfacht gesagt sind die langfristigen Folgen für diese Gruppe deshalb begrenzt, weil diese auch ohne Arbeitsplatzverlust in absehbarer Zeit ihre Erwerbstätigkeit beendet und somit ohnehin einen Rückgang des Einkommens erfahren hätten.

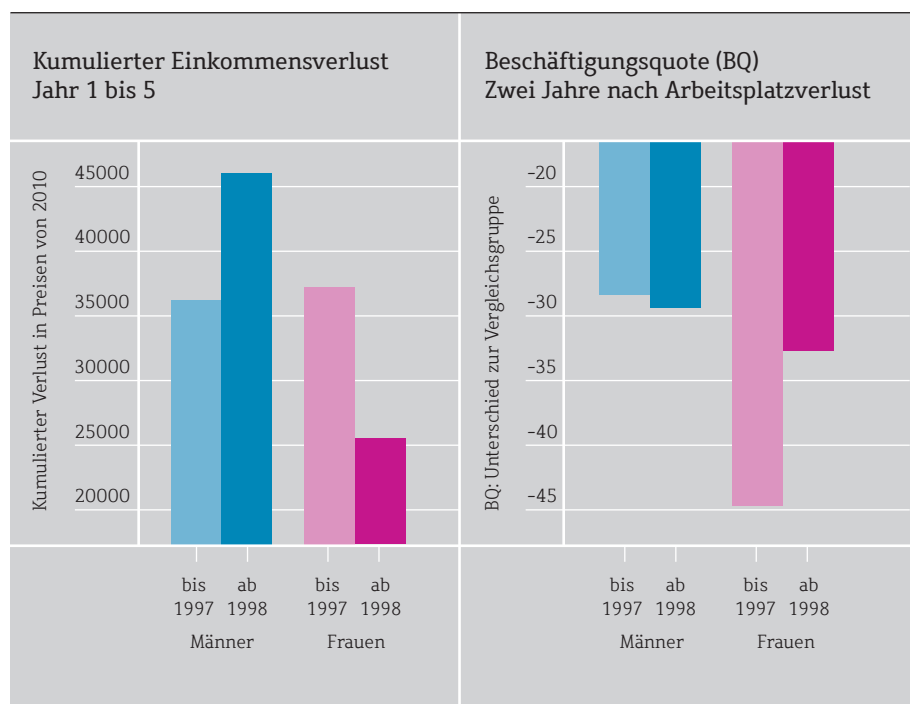
**Abbildung 1**

Entwicklung des jährlichen persönlichen Einkommens (Mittelwert vor Steuern und nach Transfers) nach Geschlecht und Alter (1986-2012). Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Noch plastischer werden die finanziellen Folgen des Arbeitsplatzverlusts, wenn man die Einbußen in den ersten zehn Jahren aufsummiert („kumulierte Verluste“) und zum mittleren Einkommen vor dem Arbeitsplatzverlust in Beziehung setzt: Das Einkommen von Männern, die ihren Arbeitsplatz im Alter von 50 bis 56 (57 bis 64) Jahren verlieren, liegt in den zehn nachfolgenden Jahren insgesamt um gut 81.000 (41.000) Euro unter dem der Vergleichsgruppe. Das entspricht ca. 250 (120) Prozent des mittleren Einkommens vor dem Arbeitsplatzverlust. Für Frauen liegen die kumulierten Verluste bei 68.000 (19.000) Euro bzw. 310 (120) Prozent des mittleren Einkommens vor dem Arbeitsplatzverlust. Über zehn Jahre betrachtet, entgehen älteren Arbeitslosen in der Summe also bis zu drei ganze Jahreseinkommen. Bemerkenswert ist dabei, dass die Einkommensverluste relativ zum Ausgangsniveau für die Frauen ähnlich hoch sind wie für die Männer, in der Altersgruppe 50-56 offenbar sogar etwas höher. Dass der Einkommensrückgang bei den Frauen absolut gesehen geringer ausfällt, liegt also vor allem daran, dass Frauen schon vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit deutlich geringere Einkommen beziehen als Männer. Sie haben also weniger zu verlieren als die Männer, verlieren durch den Arbeitsplatzverlust aber mindestens einen vergleichbar großen Teil des Ausgangseinkommens.

Wie schon beschrieben, wurden verschiedene Sozialversicherungssysteme wie das Arbeitslosengeld im Laufe des Beobachtungszeitraums grundlegend reformiert. Haben sich die Folgen unfreiwilliger Arbeitsplatzverluste also im Zeitverlauf verändert? In weiteren Analysen haben wir nach dem Zeitpunkt des Arbeitsplatzverlusts differenziert und dabei die Zeit bis einschließlich 1997 und ab 1998 unterschieden. Grund dafür ist, dass ab Ende der 1990er-Jahre eine schrittweise Abschaffung von abschlagsfreien Frühverrentungsoptionen (z. B. Altersrente nach Arbeitslosigkeit) und ein Rückbau anderer relevanter Transferprogramme (z. B. Reform der Erwerbsminderungsrenten 2001/2002, Reduzierung der Höchstbezugsdauer beim Arbeitslosengeld 2005) erfolgte.

Die Ergebnisse des Periodenvergleichs fallen für Männer und Frauen sehr unterschiedlich aus (Abbildung 2). Für die kumulierten Verluste in den ersten fünf Jahren nach dem Arbeitsplatzverlust finden wir bei den Männern eine starke Zunahme der Einkommenseinbußen, bei den Frauen eine deutliche Abnahme (linker Teil der Abbildung). Im rechten Teil der Abbildung betrachten wir die Erwerbsverläufe nach dem Arbeitsplatzverlust. Zwei Jahre nach dem Arbeitsplatzverlust ist die Beschäftigungsquote bei den Männern um fast 30 Prozentpunkte niedriger als in der Vergleichsgruppe. Die Größe dieses Unterschieds hat sich im Zeitverlauf kaum verändert. Für die weiblichen Beschäftigten ergibt sich ein ganz anderes Bild. Der Effekt des Arbeitsplatzverlusts auf die Beschäftigungsquote hat hier deutlich abgenommen. In der ersten Periode bis 1997 war die Beschäftigungsquote von Frauen zwei Jahre nach dem Arbeitsplatzverlust fast 45 Prozent niedriger als in der Vergleichsgruppe. In der zweiten Periode ab 1998 betrug dieser Unterschied „nur“ noch ungefähr 33 Prozentpunkte.



**Abbildung 2**  
Kumulierte Einkommensverluste und Beschäftigungsquoten nach Arbeitsplatzverlust, nach Geschlecht und Jahr des Arbeitsplatzverlusts. Quelle: SOEP, eigene Berechnungen.

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und Forschern.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: [www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler](http://www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler)

 [WZB auf Twitter](https://twitter.com/WZB_Berlin)  
[www.twitter.com/WZB\\_Berlin](https://www.twitter.com/WZB_Berlin)

Offenbar sind die unterschiedlichen Entwicklungen der Einkommensverluste für Frauen und Männer also zumindest teilweise auf unterschiedliche Entwicklungen in den Auswirkungen des Arbeitsplatzverlusts auf die Erwerbsbeteiligung

zurückzuführen: Bei den Männern sind diese weitgehend gleich geblieben, bei den Frauen deutlich zurückgegangen. Was steht also hinter den veränderten Einkommensfolgen des Arbeitsplatzverlusts? Die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen scheinen die Folgen von Arbeitsplatzverlusten für ältere Männer verstärkt zu haben. Da die Beschäftigungsquote nach der Arbeitslosigkeit relativ zur Vergleichsgruppe weitgehend unverändert geblieben ist, schlagen die niedrigeren Transfereinkommen auf das verfügbare Einkommen durch.

Zwar sind die absoluten Beschäftigungsquoten nach dem Arbeitsplatzverlust gestiegen, allerdings nicht stärker als für ältere Männer insgesamt. Insofern ist diese Entwicklung wohl in erster Linie auf den allgemeinen Trend hin zu späteren Renteneintritten zurückzuführen – und nicht auf verbesserte Wiedereinstiegschancen nach dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Bei den weiblichen Beschäftigten ist die Entwicklung bemerkenswerterweise umgekehrt. Trotz des Rückbaus der Sozialleistungen sind die Einkommensfolgen des Arbeitsplatzverlusts im Zeitverlauf zurückgegangen. Dies scheint zu einem guten Teil auf höhere Rückkehrquoten in die Erwerbstätigkeit zurückzuführen zu sein. Auch die kontinuierlicheren Erwerbsbiographien der jüngeren Generation und die damit einhergehenden höheren Rentenansprüche dürften sich bei den Frauen bemerkbar machen.

## Was kann man tun?

Arbeitsplatzverluste haben schwerwiegende finanzielle Folgen für ältere Beschäftigte und stellen eine große sozial- und arbeitsmarktpolitische Herausforderung dar. Die finanziellen Einbußen sind für männliche Beschäftigte im Zeitverlauf gewachsen – eine Entwicklung, die sich angesichts der weiteren Verschiebung der Altersgrenzen und wachsender Abschläge für vorzeitigen Rentenbezug in den kommenden Jahren weiter fortsetzen könnte.

Was können Politik, Arbeitgeber und Beschäftigte also tun? Grundsätzlich gibt es hierbei zwei denkbare Strategien: a) präventive Ansätze, die das Auftreten von Arbeitsplatzverlusten zu verringern versuchen (Prävention) und b) solche, die die negativen Folgen eines solchen Verlusts verringern sollen (Schadensminderung).

Eine naheliegende präventive Maßnahme zur Vermeidung des Arbeitsplatzverlusts unter Älteren sind mehr Weiterbildungsangebote. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen unter Älteren ist gering. Dies hängt sicherlich mit den aus Arbeitgebersicht geringen Investitionsanreizen zusammen, aber auch den älteren Beschäftigten selbst mag die Investition in Weiterbildung angesichts vergleichsweise weniger verbleibender Erwerbsjahre nicht immer sinnvoll erscheinen. Der Forschungsstand zu den beschäftigungsfördernden Auswirkungen von Weiterbildung unter Älteren ist nicht eindeutig. Zwar sollten Weiterbildungsangebote definitiv auch Älteren offenstehen, aber vieles spricht dafür, dass Weiterbildung und Qualifizierung – ganz im Sinne des Leitbilds eines lebenslangen Lernens – kontinuierlich betrieben und schon früher im Lebensverlauf begonnen werden müssen. Von „reaktiver Weiterbildung“, die erst angesichts eines bevorstehenden Arbeitsplatzverlusts – oder womöglich sogar erst danach – betrieben wird, sind keine allzu großen Wirkungen zu erwarten.

Was schadensmindernde Maßnahmen angeht, steckt die Politik in einem Dilemma. Unsere Ergebnisse machen zunächst einmal deutlich, dass selbst eine vergleichsweise großzügige Ausweitung des Arbeitslosengelds, wie sie kürzlich wieder in die politische Diskussion eingebracht wurde, die finanziellen Folgen des Arbeitsplatzverlusts nur sehr begrenzt kompensieren kann: Für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz im Alter von 50 bis 56 verloren haben, lagen die kumulierten Einkommenseinbußen in den ersten zehn Jahren nach dem Arbeitsplatzverlust bei ca. 80.000 (Männer) bzw. 70.000 Euro (in Preisen von 2010).

Zudem haben die Erfahrungen der 1980er- und frühen 1990er-Jahre gezeigt, dass Transferleistungen für Ältere oftmals zweckentfremdet und für Frühverrentungsprogramme genutzt werden. Nicht zuletzt deshalb wurden die langen Höchstbezugsdauern beim Arbeitslosengeld, die sogenannte 58er-Regelung und die Altersrente nach Arbeitslosigkeit seit Ende der 1990er-Jahre abgebaut oder sogar vollständig abgeschafft. Gleichzeitig sprechen insbesondere unsere Befunde für die männlichen Beschäftigten dafür, dass diese Reformen die Folgen des Arbeitsplatzverlusts deutlich verschärft haben – und diese Entwicklung wird sich aller Voraussicht nach weiter fortsetzen, etwa auf Grund der weiteren Erhöhung der Regelaltersgrenze. Die schwer zu lösende Herausforderung besteht also darin, eine angemessene Absicherung älterer Arbeitsloser zu ermöglichen, ohne dadurch eine verdeckte Frühverrentung zu fördern, die angesichts der alternden Bevölkerung und des Fachkräftemangels kaum zu vertreten wäre.

Am effektivsten wäre es jedoch, die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser zu verbessern. Wenn das Rentenrecht von einem normalen Arbeitsleben bis in die späten sechziger Jahre eines Beschäftigten ausgeht, darf der Arbeitsplatzverlust jenseits der Fünfzig nicht fast zwangsläufig auf das Abstellgleis des Arbeitsmarktes führen. Nicht zuletzt gibt es nach wie vor eine unsichtbare Barriere für Ältere auf dem Arbeitsmarkt. Altersstereotype und Altersdiskriminierung sind immer noch weitverbreitet und stehen der Nachhaltigkeit des demografischen Wandels entgegen. Wenn unbegründete Vorbehalte gegen Ältere in der Gesellschaft abgebaut werden können, werden dadurch viele Entlassungen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert und gleichzeitig die Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsloser erleichtert. Eine umfassende und erfolgsorientierte Strategie gegen Altersarmut sollte darum gerade auch auf den Abbau von Vorurteilen gegen Ältere setzen.

---

## Impressum

---

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung  
WZB Berlin Social Science Center

Herausgeberin  
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion  
Dr. Harald Wilkoszewski  
Kerstin Schneider

Produktion:  
Lisa Heck

Reichpietschufer 50  
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0  
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu  
www.wzb.eu

### Infobox

**Daten und Fallzahlen:** Die dargestellten Ergebnisse basieren auf den SOEP-Daten von 1984 bis 2013. Da wir Personen berücksichtigen, die für mindestens zwei Jahre vor und mindestens ein Jahr nach dem Arbeitsplatzverlust beobachtet werden, betrachten wir Arbeitsplatzverluste, die von 1986 bis 2011 stattgefunden haben. Arbeitsplatzverluste ostdeutscher Beschäftigter werden erst ab dem Jahr 1993 berücksichtigt. Insgesamt beobachten wir 591 Arbeitsplatzverluste für männliche und 385 Arbeitsplatzverluste für weibliche Beschäftigte.

**Risiko eines Arbeitsplatzverlusts:** Das jährliche Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist auf Personen bezogen, die noch in nennenswertem Umfang erwerbstätig sind (Jahresdurchschnitt von mindestens zehn Wochenstunden). Unsere Hochrechnung des jährlichen Risikos auf das ca. 26-prozentige Risiko, den Arbeitsplatz innerhalb von zehn Jahren mindestens einmal zu verlieren, geht davon aus, dass das Risiko



eines Arbeitsplatzverlusts für alle Beschäftigten gleich ist. Natürlich ist diese Annahme unrealistisch.

Für einige Beschäftigtengruppen (z. B. Personen mit niedriger Bildung) liegt das jährliche Risiko deutlich über 3 Prozent, für andere darunter. Zudem erhöht das Auftreten eines Arbeitsplatzverlusts das Risiko weiterer Arbeitsplatzverluste. Trotz dieser Einschränkungen macht diese Hochrechnung deutlich, dass Arbeitsplatzverluste in der späten Erwerbsphase ein durchaus verbreitetes Phänomen sind.

**Einkommensmessung:** Wir verwenden eine umfassende Einkommensdefinition, die neben dem Erwerbseinkommen auch weitere Einkommen aus öffentlicher Hand berücksichtigt. Die abfedernde Wirkung von Arbeitslosengeld, anderen Sozialtransfers und der (ggf. vorzeitigen) Inanspruchnahme von Altersrenten wird damit berücksichtigt. Auch private Transfers (z. B. Unterhaltszahlungen) und andere Einkommensformen wie zum Beispiel Kapitaleinkommen werden eingerechnet, spielen für die meisten Personen aber eine untergeordnete Rolle. Wir konzentrieren uns auf das persönliche Einkommen der Befragten. Die meisten Einkommensformen wie Erwerbseinkommen und staatliche Renten- und Lohnersatzleistungen können den einzelnen Befragten eindeutig zugeordnet werden. Wo dies nicht der Fall ist und nur das Gesamteinkommen des Haushalts vorliegt (z. B. bei Kapitaleinkommen und einigen bedarfsgeprüften Transferleistungen), wurde das Gesamteinkommen des Haushalts durch die Anzahl der erwachsenen Haushaltsmitglieder geteilt.

**Besteuerung:** Die Besteuerung der Einkommen wird in unseren Berechnungen aus technischen Gründen nicht berücksichtigt. Veränderungen in der Steuerlast vor und nach dem Arbeitsplatzverlust werden somit nicht erfasst. Dies kann zu einer gewissen Überschätzung der negativen Folgen des Arbeitsplatzes führen, da der durchschnittliche Steuersatz in Deutschland mit fallendem Einkommen tendenziell sinkt (progressive Besteuerung). Ein Teil des Rückgangs im Vorsteuereinkommen wird also durch einen (überproportionalen) Rückgang der Steuerlast kompensiert. Alle Einkommenswerte sind inflationsbereinigt und in Preisen von 2010 ausgedrückt.

**Bildung der Vergleichsgruppe:** Um die ursächlichen Folgen eines Arbeitsplatzverlusts zumindest näherungsweise zu bestimmen, müssen wir berücksichtigen, dass sich die Einkommenssituation der Betroffenen möglicherweise auch ohne den Verlust des Arbeitsplatzes verändert hätte (z. B. auf Grund eines planmäßigen Übergangs in den Ruhestand). Aus diesem Grund vergleichen wir die Einkommensentwicklung der Betroffenen mit einer sogenannten Vergleichsgruppe. Als Vergleichsfälle kommen prinzipiell alle Personen in Frage, die den Arbeitsplatz gemäß unserer Definition ebenfalls hätten verlieren können (was insbesondere heißt, dass sie im Vorjahr in nennenswertem Umfang abhängig beschäftigt waren), denen dieses Ereignis dann aber nicht widerfahren ist (Mitglieder der Vergleichsgruppe können allerdings in einem der nachfolgenden Jahre den Arbeitsplatz verloren haben). Um die Vergleichbarkeit von Betroffenen und Vergleichsgruppe zu erhöhen, werden die potenziellen Vergleichsfälle so gewichtet, dass die Zusammensetzung von Betroffenen und der Vergleichsgruppe hinsichtlich zentraler Individual-, Haushalts- und Arbeitsplatzmerkmale identisch ist.

## Literatur

Heisig, Jan Paul/Radl, Jonas: „Adding Scars to Wrinkles? Long-run Effects of Late-career Job Loss on Retirement Behavior and Personal Income“. In: *Work, Aging and Retirement*, 2017, Jg. 3, H. 3, S. 257-272.

Heisig, Jan Paul/Radl, Jonas: „Corrigendum to ‚Adding Scars to Wrinkles? Long-run Effects of Late-Career Job Loss on Retirement Behavior and Personal Income‘“. In: *Work, Aging and Retirement*, 2018, Jg. 4, H. 4, S. 399-400.

Lössbroek, Jelle/Radl, Jonas/Warwas, Izabela (2018): *Age Management. Workplace Practices Promoting Older Workers' Employability*. GenderEWL Policy Document 1. Galway: NUI Galway.

Moen, Phyllis/Kojola, Erik/Kelly, Erin L./Karakaya, Yagmur: *Men and Women Expecting to Work Longer: Do Changing Work Conditions Matter?* In: *Work, Aging and Retirement*, 2016, Jg. 2, H. 3, S. 321-344.