

Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine „neue“ personalpolitische Flexibilisierungsstrategie?*

*Stefan Liebig und Andrea Hense***

In der bundesdeutschen Diskussion um Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen wird eine Form des Umgangs mit Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs weitgehend ausgeklammert, die jedoch im internationalen Vergleich eine zentrale Rolle spielt: die zeitweise Entlassung von Beschäftigten und ihre anschließende Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber (Recall). Mit diesem Beitrag soll gezeigt werden, dass Recalls auch in Deutschland eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie eigener Art sind, die auch zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen eingesetzt werden. Um dies plausibel zu machen, werden Recalls zunächst im Kontext der derzeit in der Arbeitsmarktforschung diskutierten alternativen Flexibilisierungsmaßnahmen verortet. Daran anschließend wird erläutert, warum es sowohl für Betriebe als auch für Arbeitnehmer rational ist, sich dieser Handlungsmöglichkeit zu bedienen, und welche betriebsexternen Bedingungen als Voraussetzung für die Nutzung von Recalls anzusehen sind. Die Ergebnisse auf der Grundlage des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des IAB (LIAB) untermauern die Annahme einer betriebsspezifischen Nutzung von Recalls und zeigen zudem, dass Arbeitnehmer bei einer Wiederbeschäftigung beim alten Arbeitgeber Einkommensvorteile genießen. Abschließend wird die Bedeutung der Resultate für die aktuelle Debatte über betriebliche Flexibilisierungsstrategien diskutiert und weiterer Forschungsbedarf kenntlich gemacht.

* Der Beitrag wurde im Januar 2008 zur Publikation freigegeben.

** Wir danken für die Unterstützung beim Datenzugang und hilfreiche Kommentare Holger Alda und Jutta Allmendinger, für die Hilfestellungen und die freundliche Betreuung bei der Verwendung des LIAB im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB Peter Jacobebbinghaus, Dana Müller und Stefan Bender, für die klärenden Nachfragen und Anregungen den Teilnehmern des Forschungskolloquiums am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen sowie den beiden anonymen Gutachtern und dem betreuenden Herausgeber dieser Zeitschrift für konstruktive Hinweise und Kritik.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Recalls als betriebliche Flexibilisierungsstrategie
- 3 Betriebliche und arbeitnehmerische Handlungslogiken von Recalls
- 4 Voraussetzungen des Einsatzes von Recalls als Flexibilisierungsstrategie
- 5 Hypothesen
- 6 Daten, Variablen, Methoden
- 7 Ergebnisse
- 8 Diskussion der Ergebnisse

Literatur

1 Einleitung

Seit vor einigen Jahren das „Ende des Normalarbeitsverhältnisses“ ausgerufen wurde, beschäftigt man sich sowohl in der soziologischen als auch in der ökonomischen Arbeitsmarktforschung damit, die unterschiedlichen Spielarten betrieblicher Flexibilisierungsstrategien in ihrem Verbreitungsgrad zu beschreiben sowie die Bedingungen und Folgen ihrer Anwendung aufzuzeigen. Im Kern möchte man herausfinden, (1) wann und warum Betriebe welche personalpolitischen Maßnahmen einleiten, um den intern entstehenden Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs begegnen zu können, (2) welche Auswirkungen eine verbreitete Verwendung dieser Flexibilisierungsstrategien für die aktuelle Situation und die Lebensverläufe der betroffenen Arbeitnehmer hat und (3) welche gesellschaftlichen Konsequenzen sich daraus insbesondere für die sozialen Sicherungssysteme ergeben. Überblickt man die Vielfalt der empirischen Studien und konzeptionellen Arbeiten, so fällt auf, dass dabei eine Flexibilisierungsstrategie bislang ausgespart wurde, die im internationalen Vergleich eine durchaus wichtige Rolle spielt (vgl. Böheim 2006; Feldstein 1975; Jansson 2002; Lilien 1980; Rodriguez-Planas 2003; Fischer und Pichelmann 1991; Jurajda 2004; Pichelmann und Riedel 1992): die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit (auch recall oder temporary layoff genannt).

Dabei ist diese Flexibilisierungsstrategie aus ökonomischer Sicht sehr nahe liegend: Um den Schwankungen im Arbeitskräftebedarf möglichst kostengünstig begegnen zu können, entlassen Betriebe in Zeiten geringer Auslastung einen Teil ihrer Beschäftigten und stellen dieselben Personen im Falle eines wieder erhöhten Arbeitskräftebedarfs erneut ein (vgl. Feldstein 1978). Die Vorteile derartiger temporärer Entlassungen liegen auf der Hand: Es können Personalkosten reduziert werden, ohne dass die mit Entlassungen verbundenen Nachteile – vor allem der Verlust betriebsspezifischer Humankapitalinvestitionen oder die Kosten bei der Neueinstellung – in Kauf genommen werden müssen. Bei einer konjunkturell oder saisonal bedingten Steigerung des Arbeitskräftebedarfs kann auf Arbeitnehmer zurückgegriffen werden, die über ein betriebsspezifisches Qualifikationsprofil verfügen, keine kostenintensive Einarbeitung benötigen und deren Leistungsverhalten im Betrieb hinlänglich bekannt ist. Die betriebsinterne Kostenreduktion wird durch eine Externalisierung der Personalkosten erreicht, weil die entlassenen Arbeitnehmer in der Zwischenzeit durch wohlfahrtsstaatliche Sicherungssysteme alimentiert werden. Gerade dies macht den Einsatz von Recalls für eine Diskussion der individuellen

und gesellschaftlichen Konsequenzen betrieblicher Flexibilisierungsstrategien interessant. Doch bevor man sich mit den Folgen von zeitweisen Entlassungen für die Arbeitnehmer und der damit verbundenen Nutzung der sozialen Sicherungssysteme für einzelbetriebliche Interessen beschäftigen kann, ist zunächst eine genaue Bestandsaufnahme des Verbreitungsgrades und der Bestimmungsgrößen von Recalls notwendig. Genau dies steht im Zentrum des vorliegenden Beitrags.

Frühere Studien haben bereits darauf hingewiesen, dass Recalls nicht nur bei branchenspezifischen saisonalen Schwankungen, sondern auch bei konjunkturellen Veränderungen Anwendung finden. Obschon die Belege, die Mavromaras und Rudolph (1995, 1997, 1998) für eine branchenübergreifende Nutzung ins Feld führen, plausibel sind, haben sie den Nachteil, dass sie nicht zweifelsfrei erklären können, dass und warum es sich um eine branchenübergreifende personalpolitische Strategie handelt, die Teil des üblichen Flexibilisierungs-Portfolios der Betriebe ist. Dies kann nur dann gelingen, wenn man nachweist, dass die Nutzung zeitweiser Entlassungen ein betriebsspezifisches Phänomen ist, das von der konjunkturellen Situation und den personalpolitisch relevanten Merkmalen einzelner Betriebe abhängig ist. Dazu muss man sich auf die Ebene der Betriebe begeben und empirische Belege finden, nach denen der Einsatz tatsächlich einer betrieblichen und nicht einer ausschließlich branchenspezifischen Logik folgt. Zugleich muss man zeigen, dass diese Form der Flexibilisierung für die Arbeitnehmer eine gewisse Rationalität besitzt. Wenngleich die betroffenen Beschäftigten in vielen Fällen nur wenige Alternativen haben, so hängt der betriebliche Nutzen von Recalls gleichwohl von deren Bereitschaft ab, auf eine Wiedereinstellung zu warten. Dieses Verhalten kann von Seiten der Betriebe gefördert werden, indem den Entlassenen bei der Wiedereinstellung Wettbewerbs- und Einkommensvorteile gegenüber Mitbewerbern in Aussicht gestellt werden. Sollten sich entsprechende empirische Belege finden lassen, so unterstreicht dies die Bedeutung von Recalls als eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie zum Ausgleich *konjunktureller* Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs.

In diesem Sinne möchte dieser Beitrag deutlich machen, dass Recalls – im Gegensatz zur allgemeinen Wahrnehmung – eine auch in Deutschland genutzte betriebliche Flexibilisierungsstrategie darstellen. Dazu werden Recalls zunächst im Kontext der derzeit in der Arbeitsmarktforschung diskutierten Flexibilisierungsformen verortet. Daran anschließend wird auf einer argumentativen Ebene erläutert, warum es sowohl für Betriebe als auch für Ar-

beitnehmer rational ist, sich dieser Handlungsmöglichkeit zu bedienen. Auf der Grundlage dieser Überlegungen werden dann in einem dritten Schritt die betriebsexternen Bedingungen diskutiert, die als Voraussetzung für die Nutzung von Recalls anzusehen sind. Darauf aufbauend werden empirisch zu überprüfende Hypothesen zum zeitlichen Verlauf, den betrieblichen Bestimmungsgründen und den betrieblich gesetzten Anreizen zur Nutzung von Recalls in Deutschland formuliert, die anschließend anhand des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB) überprüft werden. Die Ergebnisse werden abschließend in ihrer Bedeutung für die aktuelle Debatte über betriebliche Flexibilisierungsstrategien diskutiert, ferner wird der weitere Forschungsbedarf kenntlich gemacht.

2 Recalls als betriebliche Flexibilisierungsstrategie

Zur Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen müssen sich Betriebe intern als stabile Kooperationszusammenhänge organisieren (vgl. Williamson 1975). Dies steht jedoch im Konflikt mit den Bedingungen auf den Absatzmärkten, die durch Nachfrageschwankungen gekennzeichnet sind und eine flexible Anpassung des betriebsinternen Arbeitskräftebedarfs erforderlich machen. Aufgabe der betrieblichen Personalpolitik ist es, Stabilität und Flexibilität in ein angemessenes Gleichgewicht zu bringen. Eine zweite Herausforderung ergibt sich – folgt man den Diskussionen in der Organisationsforschung – daraus, dass die Unternehmen zunehmend auf betriebsspezifische Qualifikationen und Erfahrungen ihrer Beschäftigten angewiesen sind. Investitionen in die Aus- und Weiterbildung ihres Personals sowie die Bewahrung dieses betriebspezifischen Humankapitals müssen somit Teil der betrieblichen Beschäftigungspolitik sein. Entlassungen führen zum Verlust dieses betriebspezifischen Wissens und der damit verbundenen Investitionen in die Beschäftigten und machen Neuinvestitionen in der Zukunft notwendig. Unternehmen stehen also vor dem Problem, dass sie einerseits auf Personal mit betriebspezifischen Qualifikationen angewiesen sind, deren Arbeitskraft sie jedoch andererseits nicht immer gleichermaßen beanspruchen.

Die aktuelle Debatte um die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ sowie die Flexibilisierung von Unternehmens- und Arbeitsstrukturen macht deutlich, dass Betriebe sehr unterschiedliche Optionen zur Verfügung haben, um mit einem variierenden Arbeitskräftebedarf umzugehen (vgl. Keller und

Seifert 2006: 237; Schenk 2004: 100f.; OECD 1986, 1989; Keller und Seifert 2007). Die zeitweise Entlassung in die Arbeitslosigkeit mit anschließender Wiedereinstellung derselben Personen stellt eine solche Option dar, die jedoch bislang weder in den öffentlichen Debatten noch in der deutschen Arbeitsmarktforschung systematisch als solche diskutiert wurde. Um die Bedeutung von Recalls für einen flexiblen Arbeitskräfteinsatz auf einer argumentativen Ebene plausibel machen zu können, soll im Folgenden zunächst gezeigt werden, wie sie sich in eine Systematik betrieblicher Flexibilisierungsstrategien einordnen lassen.

Folgt man der bisherigen Diskussion, so können personalpolitische Strategien auf numerische, funktionale oder monetäre Flexibilität abzielen und sich bei der Umsetzung interner oder externer Formen bedienen (vgl. Abbildung 1). Als interne Flexibilisierungsstrategien gelten solche, die den betrieblichen Personalbestand erhalten und die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses modifizieren. Dies betrifft die Arbeitszeit (numerische Flexibilität), den Arbeitseinsatz (funktionale Flexibilität) oder die Entlohnung (monetäre Flexibilität). Instrumente zur Verwirklichung einer numerischen Flexibilität sind Arbeitszeitkonten, Überstunden, beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen oder flexibel abrufbare Arbeitszeiten, die bereits bei der Einstellung vertraglich festgeschrieben werden (Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung). Während Bedarfsschwankungen im Arbeitseinsatz hier über eine zeitliche Flexibilisierung begegnet wird, geschieht dies bei der funktionalen Form über einen wechselnden Personaleinsatz. Dieser kann durch die Versetzung zwischen Arbeitsplätzen und Standorten bzw. mit Hilfe von Weiterbildung durch eine Umstellung des fachlichen und beruflichen Einsatzpotenzials der Mitarbeiter erreicht werden. Die Flexibilisierung der Lohnkosten kann schließlich über leistungs- oder ertragsabhängige Entgelte, tarifliche Öffnungsklauseln oder betriebliche Bündnisse erzielt werden, die z.B. die untertarifliche Bezahlung oder den Wegfall von Überstundenzuschlägen, Sonderzahlungen oder betrieblichen Vergünstigungen betreffen.

Bei externen Strategien werden die betriebsexternen Arbeitsmärkte oder öffentliche Leistungen für eine interne Anpassung des Arbeitskräftebedarfs und der damit verbundenen Kosten verwandt. Derartige Maßnahmen bezwecken entweder Personen zeitlich befristet zu beschäftigen oder öffentliche Subventionen bzw. Leistungen in Anspruch zu nehmen. Sie begegnen schwankenden Kapazitätsauslastungen vorwiegend mit verschiedenen Möglichkeiten zur zahlenmäßigen Anpassung der Arbeits-

Abbildung 1
Systematik betrieblicher Flexibilisierungsstrategien

	Interne Flexibilisierung	Externe Flexibilisierung
Numerisch	Arbeitszeitkonten, Überstunden, beschäftigungs-sichernde Arbeitszeitverkürzungen, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung	befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Praktikum, Volontariat, <i>Recalls</i>
Funktional	Versetzung zwischen Arbeitsplätzen und Standorten, Umstellung des Einsatzpotenzials der Mitarbeiter	Fremdvergabe, freie Mitarbeiter, Qualifizierung in Transfergesellschaften
Monetär	leistungs- oder ertragsabhängige Löhne, betriebliche Bündnisse, tarifliche Öffnungsklauseln	Lohnkostenzuschüsse, -subventionen, <i>Recalls</i>

Quelle: Eigene ergänzte und veränderte Darstellung, basierend auf Keller und Seifert (2006: 131).

kräfte. Numerische Flexibilisierung zielt über Entlassungen und Einstellungen auf die Veränderung des betrieblichen Personalbestandes ab. Da die erleichterte Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bei der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit bereits vertraglich vorgesehen ist, dienen auch sie dieser Art der Flexibilisierung. Bei der extern-funktionalen Flexibilisierung kommt es zur Auslagerung von Tätigkeiten, d. h. zur Vergabe von Aufträgen an freie Mitarbeiter und externe Firmen. Die extern-monetäre Flexibilisierung ist schließlich durch die Nutzung öffentlicher Leistungen und Subventionen gekennzeichnet, mit denen beispielsweise die Lohnkosten reduziert werden können. Angewandt wird dies u. a. bei der Kurzarbeit, die als eine Mischung aus intern-numerischer und extern-monetärer Flexibilisierung angesehen werden kann.¹

Die Entscheidung über das Ausmaß und die Art der Flexibilisierung hängt von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, den betrieblichen Verhältnissen und den Flexibilisierungsnotwendigkeiten ab. So ist der Einsatz externer Flexibilisierungsstrategien in Deutschland aufgrund von arbeitsrechtlichen Bestimmungen z. B. mit einer Reihe von Hürden verbunden. Interne Maßnahmen haben ein stärkeres Gewicht, wenn das Unternehmen am Erhalt betriebspezifischer Humankapitalinvestitionen und einer stärkeren betrieblichen Bindung der Mitarbeiter interessiert ist. Sollten kurzfristige und unvorhergesehene Schwankungen im Arbeitskräftebedarf auftreten, so scheiden längerfristige Strategien aus,

während Interventionen wie die Leiharbeit an Attraktivität gewinnen. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass deutsche Betriebe ihre Bedarfschwankungen bislang zumeist mit Hilfe von internen Arbeitszeit- oder arbeitsorganisatorischen Maßnahmen bewältigt haben (vgl. Bauer et al. 2002; European Commission 2001).

Recalls erweitern nun die betrieblichen Handlungsoptionen in entscheidender Weise. Sie stellen zunächst ein extern-numerisches Flexibilisierungsinstrument dar: Durch Entlassungen wird eine Anpassung des Personalbestandes an den tatsächlichen Arbeitskräftebedarf erreicht. Zugleich werden durch die Wiedereinstellung jedoch die mit extern-numerischen Flexibilisierungsinstrumenten verbundenen Nachteile eines Verlustes von betriebspezifischem Wissen vermieden. Ähnlich zu internen Strategien wird bei erhöhtem Personalbedarf auf Personen zurückgegriffen, die erstens über ein betriebspezifisches Qualifikationsprofil verfügen und deren Leistungsverhalten zweitens hinreichend bekannt ist. Obwohl Recalls also den externen Flexibilisierungsinstrumenten zuzuordnen sind, erleichtern sie durch die Wiedereinstellung entlassener Mitarbeiter die Amortisation von Humankapitalinvestitionen.

Recalls sind gleichzeitig als ein extern-monetäres Flexibilisierungsinstrument zu charakterisieren, denn mit ihnen ist eine Einsparung von Personalkosten verbunden. Letztere werden gleichsam nach außen verlagert, weil die Entlassenen zeitweise über die wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssysteme versorgt werden. In diesem Sinne stellen Recalls eine besondere und weniger offensichtliche Form der Nutzung öffentlicher Mittel dar. Insgesamt erreichen sie durch die zeitlich befristete Beschäftigung eine extern-numerische Flexibilität und durch die temporäre „Übertragung“ der Personalkosten an wohlfahrtsstaatliche Sicherungssysteme zudem eine extern-monetäre Flexibilität (vgl. Alt et al. 1999).

¹ Denn aufgrund der gesetzlichen Regelungen (§§ 169–182 SGB III) erfolgt die Zahlung von Kurzarbeitergeld über die Arbeitsagenturen, so dass die mit der reduzierten Arbeitszeit verbundene Absenkung der Lohnkosten aus unternehmerischer Sicht relativ risikolos durchgeführt werden kann. Ähnliches gilt für branchenspezifische Regelungen wie beispielsweise das Winterausfallgeld, was seit 1996 das Schlechtwettergeld im Bauhauptgewerbe ersetzt.

Aufgrund der institutionellen Regulierung der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsmarkts in Deutschland wird allgemein vermutet, dass eine derartige personalpolitische Flexibilisierungsstrategie den bundesdeutschen Betrieben verbaut ist. Studien aus den frühen 1990er Jahren zeigen aber, dass zeitweise Entlassungen in die Arbeitslosigkeit mit anschließender Wiedereinstellung in Deutschland durchaus verbreitet sind. So haben im Zeitraum von 1980 bis 1990 Recalls zwischen zehn und 15 Prozent der gesamten Neueinstellungen in bundesdeutschen Unternehmen ausgemacht (vgl. Mavromaras und Rudolph 1995, 1997, 1998). Infolge der zunehmenden Verbreitung und Anwendung von betrieblichen Flexibilisierungsmaßnahmen ist für die 1990er Jahre davon auszugehen, dass diese Praxis zumindest nicht rückläufig war – zumal in diesem Zeitraum eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen und somit ein steigendes Überangebot an Arbeitskräften beobachtet werden kann. Damit erhöhen sich für Betriebe die Chancen, dass entlassene Arbeitnehmer für eine Wiedereinstellung im alten Betrieb zur Verfügung stehen, weil sie z. B. anderweitig keine Anstellung gefunden haben.

Wenn Recalls bereits in den achtziger Jahren – zu einem Zeitpunkt also, als man erst begann, sich über neue Formen der personalpolitischen Flexibilisierung Gedanken zu machen – von Betrieben genutzt wurden, so ist es verwunderlich, dass sie weder in den öffentlichen Debatten noch in der deutschen Arbeitsmarktforschung wahrgenommen, systematisch diskutiert oder analysiert werden. Ein möglicher Grund besteht in der für die Identifikation von Recalls notwendigen komplexen Datenstruktur. Während die gängigen Flexibilisierungsstrategien über Individual- oder Betriebsdaten im Querschnitt erfasst werden können, sind für die Untersuchung von Recalls Individualdaten im Zeitverlauf notwendig, die zudem Informationen über die entlassenden und einstellenden Betriebe enthalten. Denn erst durch die Wiedereinstellung bei demselben Arbeitgeber wird aus einer herkömmlichen Neueinstellung ein Recall. Derartige längsschnittorientierte „Linked-Employer-Employee-Datensätze“ sind in Deutschland – z. B. in Form des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – erst seit kurzem einem breiteren Nutzerkreis zugänglich. Eine detaillierte empirische Analyse von Recalls scheiterte deshalb in der Vergangenheit an der fehlenden Verfügbarkeit der dafür notwendigen Informationen.

Ein weiterer Grund für die mangelnde Berücksichtigung liegt möglicherweise darin, dass Recalls als ein ausschließlich saisonales und auf einzelne Branchen

begrenztes Phänomen angesehen wurden. So ist bekannt, dass es in der Landwirtschaft, dem Bauhauptgewerbe oder in der Spielwarenindustrie seit längerem üblich ist, saisonalen Schwankungen mit einer zeitweisen Verlagerung der Arbeitskräfte in die Arbeitslosigkeit zu begegnen (vgl. Erlinghagen und Zühlke-Robinet 2001). Aus dieser Sicht ist es nur folgerichtig, dass sie bei der Erörterung konjunkturell verursachter Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs und den darauf bezogenen betrieblichen Flexibilisierungsformen ausgeschlossen wurden. Obwohl schon Mavromaras und Rudolph (1995, 1997, 1998) zeigen konnten, dass in Deutschland neben saisonalen Recalls – die zum Ausgleich branchentypischer saisonaler Schwankungen im Arbeitskräftebedarf dienen – auch so genannte konjunkturelle Recalls eingesetzt werden, griff die Forschung diesen Ansatz nicht weiter auf.

Welche der verfügbaren Flexibilisierungsoptionen Betriebe letztlich wählen werden, ist abhängig von sehr unterschiedlichen Bedingungen. Voraussetzung wird aber sein, dass die entsprechenden Strategien eine adäquate Umsetzung der anvisierten Flexibilisierungsziele versprechen. Die jeweiligen Maßnahmen müssen also eine gewisse Zweck-Mittel-Rationalität aus Sicht des Unternehmens haben. Allerdings ist dies nur die eine Seite. Die andere Seite ergibt sich aus Max Webers Hinweis, dass Herrschaft immer auch von einem „Minimum an Gehorchen wollen“ (Weber 1972: 122), d. h. von der Zustimmung durch die Herrschaftsunterworfenen abhängig ist. Auch wenn den Arbeitnehmern – aufgrund fehlender anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten – in der Regel nichts anderes übrig bleibt, als in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben und auf das Angebot des alten Arbeitgebers zu warten, so ist dies dennoch nicht die einzige Handlungsoption und damit zunächst einmal erklärungsbedürftig. Grundsätzlich stehen ihnen eine Reihe anderer Möglichkeiten offen, um die Arbeitslosigkeit zu beenden – von einer Beendigung der Erwerbstätigkeit und dem Eintritt in eine Alternativrolle (Hausfrau/-mann, Umschulung, Rente etc., vgl. dazu Offe und Hinrichs 1977), über einen Wechsel des Wohnorts bis hin zur Übernahme einer Beschäftigung, die mit ihrem Qualifikations- und Einkommensniveau weit unter dem der zuvor ausgeübten Tätigkeit liegt. Personen sind also nicht notwendigerweise darauf angewiesen, sich für den alten Arbeitgeber bereitzuhalten. Dementsprechend muss danach gefragt werden, welche Vorteile sich für die Beschäftigten daraus ergeben, und wie entsprechende Anreize von Betrieben gezielt gesetzt werden können. Erst allmählich wird in den Debatten um die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen berücksichtigt, dass die damit verbundenen Abweichungen vom „Normalarbeits-

verhältnis“ von manchen Beschäftigten durchaus als Chancen und nicht ausschließlich als Restriktionen angesehen werden. Entsprechend ist auch für Recalls zu prüfen, ob ihnen von Seiten der Arbeitnehmer eine gewisse Rationalität zukommt. Denn wenn die Entlassenen nicht auf ihre Wiedereinstellung durch den alten Arbeitgeber warten, kann ein Recall nicht realisiert werden. Im nächsten Abschnitt wird deshalb der Frage nachgegangen, welche Vorteile sich sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite mit Recalls verbinden.

3 Betriebliche und arbeitnehmerische Handlungslogiken von Recalls

Aus Arbeitgebersicht ermöglichen Recalls zunächst, einen Teil der Personalkosten durch die Entlassung von Mitarbeitern auf Null zu bringen. Da bei Bedarf auf Personen zurückgegriffen werden kann, die hinfänglich mit den Arbeitsabläufen im Betrieb vertraut sind, kommt es auch bei Neueinstellungen zu Einsparungen, die auf der Grundlage der Transaktionskostentheorie näher spezifiziert werden können (vgl. Williamson 1985, 1991). Aus der vorangegangenen Beschäftigungszeit liegen Informationen zur Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der einzelnen Bediensteten vor, so dass ein möglichst optimaler Einsatz ihrer Arbeitskraft sowie eine entsprechende Vertragsgestaltung erleichtert werden. Damit reduzieren Recalls Entscheidungsrisiken, die andernfalls bei Neueinstellungen immer bestehen. Diese ergeben sich vor allem aus dem Umstand, dass Arbeitgeber auf der Grundlage unvollständiger Information in Bezug auf die tatsächliche Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Bewerber auszuwählen haben. Infolge einer verringerten Verhaltensunsicherheit können folglich sowohl die Ex ante-Transaktionskosten (Informations-, Such-, Verhandlungs- und Vertragskosten; vgl. Williamson 1985: 20; Picot und Dietl 1990) als auch die Ex post-Transaktionskosten (Kontroll- und Anpassungskosten) im Vergleich zu offenen Stellenausschreibungen deutlich minimiert werden.

Vormals getätigte transaktionsspezifische Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter (Faktorspezifität) bleiben dem Unternehmen im Falle der Wiederbeschäftigung erhalten, und es erübrigen sich Neuinvestitionen, Einarbeitungszeiten und entsprechende Anlernkosten für formale und informelle betriebliche Weiterbildung, während bestehende Teamstrukturen und eingespielte Arbeitsprozesse, deren Nutzen nur bedingt quantifizierbar sind, trotz Flexibilisierung erhalten bleiben bzw. wieder reakti-

viert werden können.² Somit trägt die Recall-Strategie zur allgemeinen Kostenreduktion sowie zur Optimierung der Humankapitalinvestitionen bei und ist insbesondere für wirtschaftliche Einheiten relevant, die mit großen konjunkturellen Schwankungen konfrontiert und zusätzlich in einem hohen Maß auf betriebsspezifische Qualifikationen ihrer Beschäftigten angewiesen sind. Insgesamt betrachtet ist der Vorteil ein doppelter: (1) Der Arbeitgeber kann sowohl in Zeiten schwacher Auftragslage als auch in ökonomischen Aufschwungphasen Ausgaben minimieren und (2) auf bereits spezifisch ausgebildetes Personal zurückgreifen (vgl. Barron et al. 1984).

Aus der Perspektive der Entlassenen ist der Ausschluss aus der Erwerbsarbeit und den damit verbundenen materiellen und immateriellen Gratifikationen gewiss, während die zukünftige Wiederbeschäftigung optional bleibt. Es stellt sich also die Frage, warum sich Arbeitnehmer auf diese Unsicherheit einlassen sollten? Die einfachste Antwort ist sicherlich der im Vergleich zum Arbeitgeber geringere Handlungsspielraum, der vornehmlich das Ergebnis eines Arbeitskräfteüberangebots ist. Darüber hinaus lassen sich mindestens drei Gründe anführen, warum sich Beschäftigte für eine Wiederbeschäftigung beim alten Arbeitgeber bereithalten.

Zunächst einmal sind dies die zu erwartenden allgemeinen Transaktionskosten, die mit einem Wechsel des Arbeitgebers verbunden sind. Infolge einer verringerten Verhaltensunsicherheit reduziert eine Wiederbeschäftigung auch für den Arbeitnehmer die Ex ante-Transaktionskosten (Informations-, Such-, Bewerbungs-, Verhandlungs- und Vertragskosten) und die Ex post-Transaktionskosten (Anpassungskosten). Er kennt die vorherigen Arbeitsbedingungen aus eigener Erfahrung und muss sich nicht auf eine unbekanntere Arbeitssituation einlassen bzw. auf Informationen von Dritten verlassen. Darüber hinaus werden gegebenenfalls entstehende Mobilitätskosten vermieden, die sich sowohl monetär als auch nicht-monetär ausdrücken können, so z. B. in der Trennung von der Familie, den Freunden oder der vertrauten Umgebung (vgl. Kalter 1997; Mertens und Haas 2006). Dass insbesondere in Deutschland derartige Mobilitätskosten offenbar eine gewichtige Rolle spielen, zeigen neuere Studien zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und regionaler Mobilität (vgl. Mertens und Haas 2006; Windzio 2004a, 2004b). Mertens und Haas (2006: 163) kommen zu dem Schluss, „dass in Deutschland

² Freilich besteht bei zunehmender Spanne zwischen Entlassung und Wiedereinstellung das Problem der Dequalifizierung (vgl. dazu Mohr 2001), was nur dann vermieden werden kann, wenn ein Recall innerhalb einer kürzeren Zeitspanne erfolgt.

regionale Mobilität eher ein notwendiges Übel zu sein scheint, das man nur in Kauf nimmt, wenn einem keine geeigneten lokalen Alternativen zur Verfügung stehen“. Sofern keine attraktivere Alternative gegeben ist, hält die Recall-Praxis die Möglichkeit auf eine Neuanstellung offen und erleichtert so bis zu einem gewissen Zeitpunkt den Umgang mit der Arbeitslosigkeit, da sie als prinzipiell begrenzt erlebt werden kann. Der Handlungsdruck ist zudem geringer, wenn vom ehemaligen Betrieb bereits signalisiert wurde, dass eine Wiederbeschäftigung unter veränderten wirtschaftlichen Bedingungen möglich wäre (vgl. Rodriguez-Planas 2003). Schließlich können auch weitere Kosten, welche durch die Aufnahme einer Alternativrolle oder die Beendigung der Erwerbstätigkeit entstehen, umgangen werden.

Allerdings ergeben sich die aufgezeigten Vorteile nur für den Fall eines realisierten Recalls. Insofern hängt die Entscheidung, auf diesen zu warten, in hohem Maße davon ab, wie hoch der Arbeitnehmer die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie seine Chancen bei der Realisierung von Alternativszenarien einschätzt und wie lange er bereit bzw. in der Lage ist, auf eine Wiederanstellung zu warten. Obwohl weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer wissen, ob es zu einem Recall kommt, ist das Risiko, das beide tragen, ungleich verteilt. Denn der Arbeitnehmer trägt die Kosten der Entlassung direkt und die Kosten der Wartezeit allein. Insgesamt hat er mit höheren Gesamt- und gravierenderen Folgekosten zu rechnen (vgl. Gangl 2004, 2006). Die Situation lässt sich auch als eine spezifische Hold-up-Strategie beschreiben, bei der der Arbeitgeber seine Verhandlungsmacht zuungunsten des Arbeitnehmers ausnutzt. Diese ist besonders groß, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der regionalen bzw. allgemeinen Arbeitsmarktsituation geringe Chancen hat, eine alternative Beschäftigung zu finden.

Der zweite Grund, sich für eine Wiederanstellung bereitzuhalten, leitet sich daraus ab, dass Arbeitnehmer mit ihren betriebspezifischen Qualifikationen ein Bildungskapital besitzen, das nicht allorts gleich wertvoll ist. Je spezifischer ihre Investition in betriebspezifisches Humankapital ist, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie dieses in Vertragsverhandlungen mit anderen Arbeitgebern gewinnbringend nutzen können. Das erhöht die Quasirente, die als Differenz des Ertrags einer Investition in ihrer besten Verwendung zum Ertrag in ihrer nächstbesten Verwendung verstanden wird, und bestimmt den Verlust, den sie in Kauf nehmen müssen, wenn sie sich bei einem anderen Arbeitgeber bewerben. Dieser Verlust ist mit einkommens- und bildungsbezogenen Kosten verbunden. So wird die Entlohnung bei einem anderen Arbeitgeber gerin-

ger sein, wenn dieser keine Verwendung für das Humankapital des Arbeitnehmers hat. Zudem ist hinsichtlich des Einkommens bekannt, dass Arbeitslosigkeit grundsätzlich zu Einkommensverlusten bei zukünftigen Beschäftigungsverhältnissen führt und dies insbesondere in höheren Einkommensgruppen und bei Personen mit höherem Ausbildungsniveau am stärksten ausgeprägt ist (vgl. mit einem internationalen Vergleich: Arranz et al. 2005; Gangl 2004, 2006). Die bildungsbezogenen Kosten entstehen dadurch, dass einerseits getätigte betriebspezifische Investitionen in das eigene Humankapital bei einem Wechsel obsolet werden (vgl. Hamermesh 1987) und andererseits neue Lernleistungen bzw. Investitionen nötig werden, um adäquate fachliche und soziale Kenntnisse und Fähigkeiten zu erlangen. Im Gegensatz zur früheren Beschäftigung ist ferner dahingestellt, ob dies schließlich gelingt und den Erwartungen eines neuen Arbeitgebers entsprochen werden kann. Entsprechend sind Recalls nicht für alle Erwerbstätigen in gleichem Maße „attraktiv“: Personen mit betriebsübergreifenden Qualifikationen werden weniger geneigt sein, sich für eine Wiederbeschäftigung im alten Betrieb bereitzuhalten. Bei hohen betriebspezifischen Qualifikationen ist dies jedoch eher zu erwarten, denn während ihr Bildungskapital auf den alten Arbeitsplatz abgestimmt ist, ist dies bei einer anderen Anstellung zumindest ungewiss. Allgemein ist das Warten auf einen Recall insbesondere dann rational, wenn das Qualifikationsniveau alternativer Beschäftigungsverhältnisse unter dem Niveau der zuvor ausgeübten Tätigkeit liegt.

Ein dritter Grund, auf eine Wiederbeschäftigung zu warten, besteht aus Sicht des Arbeitnehmers dann, wenn die Wiedereinstellung mit relativen Lohnvorteilen einhergeht (vgl. Anderson 1992; Groot 1990; Mavromaras 2003; Rodriguez-Planas 2004). In dem Fall besteht ein materieller Anreiz, vergleichbare Angebote anderer Arbeitgeber abzulehnen, die ein geringeres Einstiegsgehalt oder reduzierte betriebliche Vergünstigungen bieten. Im Kontrast zu diesen kann der alte Arbeitgeber die in der Vergangenheit erworbenen Anrechte im Rahmen einer bestehenden Senioritätsentlohnung berücksichtigen oder die über vergangene Dienstzeiten akkumulierten betriebspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend vergüten. Bei einem Betriebswechsel ist diesbezüglich eher mit Verlusten zu rechnen (vgl. Burda und Mertens 2001).

Dass Betriebe derartige materielle Anreize für das Bereithalten ihrer entlassenen Beschäftigten setzen und diese auch entsprechend wirksam sind, konnte in der Vergangenheit auch für den bundesdeutschen Kontext gezeigt werden – so geht eine Wiederbe-

schäftigung insbesondere in höheren Lohngruppen mit einem Lohnvorteil einher (vgl. Burda und Mertens 2001). In den USA hat dies zur Folge, dass speziell höher qualifizierte Arbeitnehmer eine längere Verweildauer in der Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen, um danach bei ihren alten Arbeitgebern wieder ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen (vgl. Anderson 1992; Katz und Meyer 1990). Dies bedeutet auch, dass in dem Maße, wie Betriebe höher qualifizierte Personen zeitweise entlassen möchten, diese Art von Anreizen bestehen muss. Denn gerade diesem Personenkreis eröffnen sich mehr Handlungsoptionen als Geringqualifizierten, die Arbeitslosigkeit zu beenden. Zudem gehören sie zumeist zu den eher mobileren Bevölkerungsgruppen (vgl. Schneider et al. 2002; Windzio 2004a, 2004b).

Insgesamt bedeutet dies, dass auch von Seiten der Arbeitnehmer Gründe bestehen, auf einen Recall zu warten. Denn sie können nicht nur bestimmte Kosten und Einkommensnachteile vermeiden, die mit einem Wechsel des Arbeitgebers verbunden sind, sondern zudem mit bestimmten Wettbewerbsvorteilen rechnen. Diese resultieren zum einen aus den sozialen Kontakten in den Betrieb hinein, wodurch Arbeitnehmer frühzeitigen und umfassenden Zugang zu relevanten – auch unveröffentlichten – Informationen über die zu besetzende Stelle und das gewünschte Bewerberprofil haben (vgl. Preisendörfer und Voss 1988; Windolf und Hohn 1985). Zum anderen können sie davon ausgehen, dass sie vom Arbeitgeber positiv diskriminiert werden. Bei ansonsten gleichen Bewerbermerkmalen wird sich ein rationaler Arbeitgeber für die Person entscheiden, die ihm hinreichend bekannt ist und bei der deshalb ein geringer Grad an Unsicherheit bezüglich ihres tatsächlichen Arbeits- und Sozialverhaltens im Betrieb besteht.

4 Voraussetzungen des Einsatzes von Recalls als Flexibilisierungsstrategie

Damit es überhaupt zum Einsatz von Recalls kommen kann, müssen mindestens drei betriebsexterne Bedingungen erfüllt sein. Erstens muss das Arbeitsrecht betriebsbedingte Kündigungen ermöglichen, zweitens muss die Situation auf den Arbeitsmärkten durch ein Überangebot an Arbeitskräften gekennzeichnet sein, und drittens müssen soziale Sicherungssysteme existieren, die eine Absicherung der Beschäftigten während ihrer Zeit außerhalb des Betriebes übernehmen.

Was die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine konjunkturell bedingte Beendigung von Arbeitsver-

trägen anbelangt, so wird zwar allgemein vermutet, dass bundesdeutsche Unternehmen besonderen Einschränkungen unterworfen sind. Tatsächlich haben sie jedoch eine Reihe von Möglichkeiten, trotz des gesetzlich geregelten Kündigungsschutzes betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen (vgl. Höland et al. 2004).³ Dass die Betriebe von diesen Möglichkeiten auch Gebrauch machen, haben in letzter Zeit eine Reihe von Studien zeigen können (vgl. Stephan 2006; Struck et al. 2007). So haben 35 Prozent der west- und 47 Prozent der ostdeutschen Befragten einer im Jahr 2005 durchgeführten Studie innerhalb ihres Arbeitsumfeldes betriebsbedingte Kündigungen miterlebt (vgl. Stephan 2006). Hinzu kommt der verstärkte Einsatz von solchen Arbeitsverträgen, die wie die befristete Beschäftigung oder die Zeitarbeit eine erleichterte Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bereits vorsehen (vgl. Alda 2005; Giesecke 2006; Keller und Seifert 2007).

Die zweite Voraussetzung für die Nutzung von Recalls sind die aktuellen Bedingungen auf den Arbeitsmärkten: Damit Arbeitnehmer überhaupt für eine Wiedereinstellung zur Verfügung stehen, muss ein gewisses Überangebot an Arbeitskräften bestehen. Im umgekehrten Fall erhöht sich für die Betriebe das Risiko, da die Entlassenen relativ schnell einen neuen Arbeitsplatz finden und sich nicht für eine potenzielle Neuanstellung bereithalten werden. Mit wachsender allgemeiner Arbeitskräftenachfrage schwindet folglich ein zentraler Vorteil von Recalls: die Sicherung von Investitionen in betriebspezifisches Humankapital. Aus betrieblicher Sicht wird die Attraktivität dieser Flexibilisierungsstrategie deshalb unmittelbar an das Vorliegen eines Arbeitskräfteüberangebots gekoppelt sein. Entscheidend ist aber nicht nur das gesamtwirtschaftliche Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage. Da Arbeitskräfte nur beschränkt mobil sind (vgl. Fischer et al. 1997; Sheikh und Pauer 1999; Windzio 2004a), wird die regionale bzw. lokale Konkurrenzsituation der Arbeitskraftnachfrager wichtig. In Regionen, in denen ein einzelner Betrieb nur schwache, wenige oder gar keine Konkurrenten um Arbeitskräfte hat, kann er seine Monopolstellung zu einer verstärkten Nutzung von Recalls verwenden.

³ Die Rechtslage erlaubt betriebliche Kündigungen, wenn sachliche Gründe (Umsatzeinbußen, Wegfall von Aufträgen, Umstrukturierung, Betriebsschließung etc.) den Wegfall von Arbeitsplätzen zwingend notwendig machen. Diese Entscheidung wird von den Arbeitsgerichten lediglich im Hinblick auf „offensichtliche Willkür oder Unsachlichkeit“ geprüft. Sofern also betriebliche Erfordernisse vorliegen, die eine Kündigung rechtfertigen, und die Kriterien für die Sozialauswahl beachtet wurden, steht es den Betrieben zu, betriebsbedingte Entlassungen vorzunehmen. Gesetzlichen Regelungen darüber, was betriebliche Erfordernisse sind, existieren nicht.

Daher ist insbesondere die regionale Arbeitssituation unter der Berücksichtigung der Stellung des Betriebs zu berücksichtigen.

Neben der Situation auf den Arbeitsmärkten besteht eine dritte und entscheidende Voraussetzung für Recalls: die Existenz tragfähiger sozialer Sicherungssysteme. Insbesondere die Arbeitslosenversicherung garantiert den Entlassenen ein Transfereinkommen, das sie in die Lage versetzt, beschäftigungsfreie Zeiten zu überbrücken. Im Einklang mit suchtheoretischen Ansätzen der Arbeitsmarktökonomik trägt die Existenz einer Arbeitslosenversicherung zur Stabilisierung von Erwerbsverläufen bei (vgl. Mortensen 1986): Der Bezug von Leistungen verhindert, dass Arbeitslose bei einer neuen Beschäftigung (1) hohe Einkommensverluste, (2) einen beruflichen Abstieg und (3) instabile Beschäftigungsverhältnisse in Kauf nehmen müssen (vgl. Gangl 2004). Denn der Druck, nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sofort eine neue Arbeitsstelle zu suchen, wird durch den Leistungsbezug abgeschwächt. Dasselbe trifft zu, wenn Arbeitnehmer im Falle eines Recalls mit höheren Einkommen rechnen können als im Falle einer Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber. Dies gilt erst recht, wenn die Differenz zwischen Transfer- und Erwerbseinkommen gering ist. Bei höheren Transferzahlungen kann der Betrieb also eher damit rechnen, auf die zeitweise entlassenen Beschäftigten wieder zurückzugreifen. Entscheidend werden dabei aber die Bedingungen und die Dauer der Gewährung von Transferzahlungen sein. Arbeitnehmer werden sich dann eher bereithalten, wenn in beiden Fällen lediglich geringe Restriktionen bestehen.⁴

5 Hypothesen

Die bisherigen Ausführungen zu den Handlungslogiken und Voraussetzungen einer Nutzung von Recalls sollten plausibel machen, dass es sich dabei

auch im bundesdeutschen Kontext um eine Form *betrieblicher* Flexibilisierungsstrategien handelt und nicht um ein bloßes branchenspezifisches Phänomen. Um dies auch empirisch zeigen zu können, muss in einem ersten Schritt der Nachweis erbracht werden, dass mit bestimmten betrieblichen Situations- und Strukturmerkmalen auch eine größere oder geringere Nutzung von Recalls verbunden ist. Dabei ist entscheidend, dass die betrieblichen Merkmale jeweils eine eigenständige Bedeutung im Vergleich zu betriebsübergreifenden bzw. branchenspezifischen Merkmalen haben. Technisch gesprochen müssen sich also bei der Kontrolle von Branchenmerkmalen eigenständige und statistisch nicht marginale Effekte der Betriebsmerkmale feststellen lassen. Zugleich muss sich in Abhängigkeit von gesamtwirtschaftlichen Konjunkturschwankungen die Nutzung von Recalls verändern, sofern es sich dabei nicht nur um Strategien handelt, bei denen allein saisonalen und deshalb branchentypischen Veränderungen im Arbeitskräftebedarf begegnet werden soll.

Entsprechend der Annahme, dass der Einsatz von Recalls davon abhängen wird, ob sie im Sinne betrieblicher und arbeitnehmerischer Handlungslogiken sind, können vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen zwei Gruppen empirisch zu überprüfender Hypothesen abgeleitet werden. Auf die Rationalität von Recalls für die Arbeitgeberseite bezogen, wird deshalb vermutet:

- H₁: Bei steigender gesamtwirtschaftlicher Arbeitslosigkeit kommt es über die Zeit hinweg zu einer Zunahme von Recalls. Denn Arbeitnehmer haben unter diesen Bedingungen geringere Chancen, nach der Entlassung einen neuen Arbeitsplatz zu finden, während sich für den Betrieb die Wahrscheinlichkeit erhöht, diese Personen zu einem späteren Zeitpunkt wieder einstellen zu können.
- H₂: Betriebe mit vergleichsweise höheren Lohnkosten werden Recalls grundsätzlich eher durchführen. Denn diese bieten eine Alternative zu anderen monetären Flexibilisierungsstrategien.
- H₃: Betriebe mit einem höheren Anteil an qualifiziertem Personal (höheres Humankapital) werden sich tendenziell eher der Recall-Strategie bedienen. In derartigen Betrieben sind die Arbeitsabläufe anspruchsvoller und komplexer, weshalb Informationen über die tatsächlichen Qualifikationen, das Arbeitsverhalten und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wichtiger sind. Zugleich dürfte in diesen Betrieben ein höherer Bedarf an betriebsspezifischen Qualifikationen bestehen. Durch die Wiederbeschäftigung von ehemaligen Mitarbeitern wird vermie-

⁴ Welche Auswirkungen das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz IV“) auf die Recall-Praxis hat, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, da in diesem Beitrag der Zeitraum von 1992 bis 2001 untersucht werden soll. Sobald die entsprechenden Daten von Seiten des IAB vorliegen, dürfte es zum einen interessant sein zu prüfen, ob das Ausmaß bzw. die Art der Anwendung von Recalls in gleicher Weise fortgesetzt werden oder ob beispielsweise durch einen reduzierten bzw. selektiven Einsatz von Recalls von Seiten der Betriebe auf die Gesetzesänderung reagiert wird. Zum anderen ist zu erwarten, dass sich die Handlungslogiken der Arbeitnehmer entsprechend verändern und Recalls mit größeren Risiken verbunden sind. Denn durch die Reform wurden der Abstand zwischen dem Erwerbs- und Transfereinkommen (Arbeitslosengeld I und II) sowie der Druck zur Wiederaufnahme einer neuen Beschäftigung erhöht.

den, dass diese Kenntnisse und Erfahrungen verloren gehen bzw. bei Neueinstellungen wieder neu aufgebaut werden müssen.

H₄: Betriebe, die einer geringeren Konkurrenz bei der Personalsuche auf den regionalen Arbeitsmärkten ausgesetzt sind, werden Recalls eher verwenden als solche, die in einer stärker kompetitiven Situation sind. Denn im ersten Fall verringert sich für sie das Risiko, dass entlassene Arbeitnehmer in der Zwischenzeit ein neues, attraktiveres Beschäftigungsverhältnis finden.

Wie dargelegt, ist die Wirksamkeit einer betrieblichen Flexibilisierungsstrategie auch von ihrer Unterstützung oder Anerkennung durch die betroffenen Arbeitnehmer bestimmt. Dies wird dann eher der Fall sein, wenn Betriebe ihren ehemaligen Beschäftigten Anreize bieten, um sich für eine Wiedereinstellung bereitzuhalten. Deshalb wird in einem zweiten Schritt untersucht, ob Betriebe den wiederbeschäftigten Personen tatsächlich relative Einkommensgewinne einräumen. Da Betriebe an Recalls interessiert sind und diese für sie einen relativen Vorteil darstellen, wird vermutet:

H₅: Personen, die unmittelbar vor dem Bezug von Arbeitslosengeld bei einem Betrieb angestellt waren, werden bei einer Wiederbeschäftigung ein höheres Einkommen erhalten als Personen, die vorher noch nicht im Betrieb beschäftigt waren.

6 Daten, Variablen, Methoden

Grundlage für die Überprüfung der Hypothesen bildet der Linked-Employer-Employee-Datensatz des IAB (LIAB), Längsschnittmodell Version 1, für die Jahre 1990 bis 2001. Der Vorteil dieses Datensatzes besteht in der Verfügbarkeit von ausführlichen Betriebsinformationen sowie den Angaben aus der Beschäftigtenstatistik. Da dort auch Daten über den SGB-Leistungsbezug der Beschäftigten verfügbar sind, können die für die Fragestellung zentralen Zeiten der Arbeitslosigkeit zwischen zwei Beschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber ermittelt werden.

Als Recall gilt die Neuaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses nach dem Bezug von Arbeitslosengeld im selben Betrieb wie unmittelbar vor dem ALG-Bezug. Wenn Personen zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen keine Leistungen nach dem AFG erhalten haben, so ist eine Arbeitsaufnahme beim selben Arbeitgeber *nicht* als Recall de-

finiert. In dem Fall sind die Gründe für die zeitweise Aussetzung der Beschäftigung nicht eindeutig bestimmbar. Da es sich bei Recalls auch um ausschließlich saisonale Wiederbeschäftigungen handeln kann, dieser Beitrag aber darauf abzielt, ihre Relevanz bei konjunkturell bedingten Schwankungen aufzuzeigen, konzentriert sich die Analyse nur auf solche Recalls, bei denen die Arbeitnehmer eine hinreichend lange Zeit im Leistungsbezug verweilen. Der Operationalisierung von Mavromaras und Rudolph (1995) folgend, werden daher Personen mit beschäftigungsfreien Zeiten von weniger als vier Monaten aus der Analyse ausgeschlossen. Denn hier liegt es nahe, dass saisonale Zyklen für die Recall-Praxis verantwortlich sind. Bei einem entsprechend längeren Leistungsbezug überwiegt die Wahrscheinlichkeit eines konjunkturellen Recalls. Demnach ist eine Wiederbeschäftigung als konjunktureller Recall definiert, wenn zwischen Ende des alten und Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses ein Leistungsbezug von mindestens 120 Tagen bestand (vgl. Mavromaras und Rudolph 1995).⁵

Die Überprüfung der Hypothesen erfolgt in drei Schritten: Zunächst wird der relative Anteil der Recalls an den gesamten Neueinstellungen aus Arbeitslosengeldbezug für die Jahre 1993 bis 2001 berichtet. Um die Annahme einer häufigeren Verwendung von Recalls bei einem größeren Arbeitskräfteüberhang untermauern zu können, wird die Entwicklung der Recall-Anteile mit den durchschnittlichen Arbeitslosenquoten des jeweiligen Jahres kontrastiert.

Im zweiten Schritt geht es um die Frage, ob sich tatsächlich eigenständige Effekte der Betriebe auf die Nutzung von Recalls finden lassen. Als zentrale abhängige Variable wird eine diskrete Zählvariable verwendet, die die Anzahl der konjunkturellen Recalls eines Betriebs im Jahr 2001 wiedergibt. Dazu wurde die Anzahl der konjunkturellen Recalls aus dem Jahr 2001 für jeden Betrieb aufsummiert. Zur statistischen Erklärung der Variation der Anzahl an Recalls pro Betrieb wird eine Poisson-Regression verwendet. Begründet ist die Wahl dieses Verfah-

⁵ Insgesamt wird damit ein Ausschnitt der in Deutschland praktizierten Recalls beleuchtet. Denn erstens stehen allein konjunkturelle Recalls im Mittelpunkt und zweitens werden – aufgrund der verwendeten Datenquelle – nur sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse berücksichtigt. Damit unterschätzt die Analyse den tatsächlichen Umfang von Recalls. Denn gerade bei geringfügig Beschäftigten sind zyklische Einstellungen und Entlassungen beim selben Arbeitgeber zu vermuten. Hinzu kommt, dass nur solche Erwerbspersonen betrachtet werden, die eine zeitweise Versorgung durch die Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen. Damit fallen solche zeitweisen Entlassungen heraus, bei denen die Überbrückung über andere Einkommensquellen erfolgt.

rens in der Verteilung der diskreten Zählvariabel „Anzahl an Recalls pro Betrieb“, die einer Poisson Verteilung mit $\lambda = 0,5$ (vgl. Evans et al. 1993: 125) folgt. Die unabhängigen Variablen im spezifizierten Modell ergeben sich aus den theoretischen Vorüberlegungen und den zu prüfenden Hypothesen:

Der in der zweiten Hypothese vermutete Zusammenhang zwischen Lohnkosten und der Anzahl der Recalls wird zum einen über eine Variable operationalisiert, bei der die im Betriebspanel angegebene Bruttolohnsumme des Betriebs (in DM) im Jahr 2001 durch die Anzahl der Beschäftigten in diesem Jahr geteilt wird. Bei höheren Lohnkosten pro Beschäftigtem wird entsprechend eine höhere Anzahl der Recalls in einem Betrieb erwartet. Da Unternehmen ohne Tarifbindung tendenziell niedrigere Lohnkosten haben, wird zum anderen der Effekt einer fehlenden Tarifbindung bzw. eines Haustarifvertrags geprüft. Bei fehlender Tarifbindung wird eine geringere Nutzung von Recalls unterstellt. Als Referenzkategorie dienen Betriebe mit Branchentarifbindung, so dass das Modell mit zwei dummy-kodierten Variablen mit der Referenz „Branchentarifgebundener Betrieb“ erweitert wird.

Die dritte Hypothese, nach der Betriebe mit höherem Humankapital eher Recalls nutzen, wird über die Anzahl der Facharbeiter operationalisiert, die als Proxy für die Humankapitalausstattung des Betriebs dient. Es wird ein positiver Zusammenhang vermutet, d. h. Betriebe mit mehr Facharbeitern werden auch mehr Recalls im Jahr 2001 aufweisen. Um die unterstellte Bedeutung der Investitionen in Humankapital einschätzen zu können, wird zusätzlich eine dummy-kodierte Variable berücksichtigt, die angibt, ob es sich um einen Ausbildungsbetrieb handelt. Hier sollte sich ein positiver Effekt zeigen: Ausbildungsbetriebe tätigen Humankapitalinvestitionen und werden zur Sicherung dieser Aufwendungen mehr Recalls einsetzen.

Die These, dass eine geringere Konkurrenzsituation zwischen den Betrieben um Arbeitskräfte – und damit eine tendenzielle Monopolstellung – zu einer verstärkten Nutzung von Recalls führt, sollte sich erstens daran zeigen, dass ostdeutsche Betriebe eine höhere Anzahl an Recalls im Jahr haben. Dies ist Folge der höheren Arbeitslosigkeit und dem damit verbundenen Überangebot an Arbeitskräften in Ostdeutschland, auch wenn dies tendenziell durch Abwanderungsprozesse, wie sie vor allem in den 1990er Jahren der Fall waren, abgeschwächt wird (vgl. Mai 2004). Unter derartigen Bedingungen sind die Risiken, dass entlassene Beschäftigte anderweitig eine Beschäftigung bekommen und dieses „Humankapital“ dem Betrieb verlustig geht, deutlich ge-

ringer. Eine ähnliche Situation sollte auf Betriebe in ländlichen Räumen zutreffen. Dementsprechend wird die Gemeindegrößenklasse des Betriebsstandorts als weitere erklärende Variable in das Modell eingefügt. Aufgrund der geringeren Dichte möglicher Arbeitskraftnachfrager besteht in ländlichen Räumen eine höhere Wahrscheinlichkeit als in städtischen, dass ein Betrieb eine gewisse Monopolstellung am Arbeitsmarkt einnimmt. In ländlichen Gegenden werden daher mehr Recalls pro Betrieb erwartet.

Neben diesen theoretisch begründeten Determinanten der Nutzungshäufigkeit von Recalls werden in dem Modell weitere Kontrollvariablen berücksichtigt. Dies ist zunächst die Anzahl der Beschäftigten eines Betriebs. Da das abhängige Merkmal eine einfache Zählvariable ist, liegt es auf der Hand, dass in größeren Betrieben die Anzahl der Recalls allein schon deshalb höher sein wird, weil dort prinzipiell mehr Positionen frei bzw. besetzt werden können. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Betriebe, die bereits extern-monetäre Flexibilisierungsstrategien verfolgen, d. h. auf unterschiedliche Formen der externen Lohnsubventionierung zurückgreifen, auch mehr Recalls nutzen. Denn diese sind in der Logik der dargestellten Typologie betrieblicher Flexibilisierungsstrategien lediglich eine andere Variante derselben Strategie. Als Referenzkategorie dient die Ausprägung „keine Subventionierung“. Ferner wird angenommen, dass in Betrieben mit einem Betriebsrat (dummy-kodiert) weniger Recalls stattfinden werden, weil hier die dem Recall vorangehenden Entlassungen weniger leicht durchsetzbar sein werden. Zugleich wird in das Modell eine Kontrollvariable zur Entwicklung des Geschäftsvolumens eingefügt. Grundlage dazu bildet die Einschätzung der erwarteten Veränderung des Geschäftsvolumens des Jahres 2001 im Vergleich zum Jahr 2000, wie sie von den Befragungspersonen im IAB-Betriebspanel abgegeben wurde. Die Antwortkategorie „bleibt gleich“ dient als Referenzkategorie, die drei anderen Antwortmöglichkeiten („steigt an“, „sinkt“ und „noch nicht zu sagen“) werden als dummy-kodierte Variablen aufgenommen. Auch wenn davon ausgegangen wird, dass es sich bei Recalls um eine betriebsspezifische Flexibilisierungsstrategie handelt, werden gleichwohl starke branchenbezogene Effekte erwartet. Dementsprechend wird die im Betriebspanel vorliegende Branchenzugehörigkeit dummy-kodiert im Modell berücksichtigt, als Referenz dient die Land- und Forstwirtschaft.

Im dritten Schritt wird schließlich die fünfte Hypothese geprüft, wonach wiederbeschäftigte Personen einen Einkommensvorteil bei der Arbeitsaufnahme genießen. Hierzu wird ein Einkommensdeterminati-

onsmodell (Mehrebenenmodell mit fixen Betriebs-effekten) spezifiziert. Die abhängige Variable bildet das logarithmierte Tagesentgelt.⁶ Im Unterschied zur vorherigen Analyse der Recall-Häufigkeiten der Betriebe sind die Analyseeinheiten nicht Betriebe, sondern Erwerbstätige. Dabei werden nur die Tagesentgelte von Personen betrachtet, die eine Arbeit aufnehmen (Neueinstellungen). Das primäre Interesse besteht darin, den Effekt eines Recalls auf die Einkommenshöhe zu schätzen. Entsprechend der Hypothese wird ein höheres Tagesentgelt bei der Arbeitsaufnahme erwartet, wenn es sich um einen Recall handelt. In dieser Darstellung wird zwischen saisonalen und konjunkturellen Recalls (Referenz: kein Recall) unterschieden, die Interpretation erfolgt jedoch ausschließlich für die konjunkturellen Recalls. Zugleich wird überprüft, ob sich die Dauer der vorherigen Beschäftigung im Betrieb positiv auf die Einkommenshöhe auswirkt. Denn ein Anreiz zur Bereithaltung besteht für Arbeitnehmer auch dann, wenn sie bei einer Wiedereinstellung bestimmte Senioritätsrechte bei der Entlohnung geltend machen können. Sofern kein Recall stattfindet, nimmt die Variable den Wert 0 an, da sie die betriebspezifische Beschäftigungszeit erfasst. Bei der vorherigen Beschäftigungszeit im Betrieb werden jedoch nur die Zeiten ab 1990 berücksichtigt, so dass es sich um zeitlich zensierte Angaben handelt. Zugleich bezieht das Modell die Dauer der Arbeitslosigkeit ein, wobei davon ausgegangen wird, dass bei längeren Arbeitslosigkeitszeiten aufgrund der damit einhergehenden Entwertung des Humankapitals ein geringeres Tagesentgelt gezahlt wird.

Als Kontrollvariablen zur Vorhersage des logarithmierten Tagesentgeltes werden die üblichen personenbezogenen Merkmale verwendet: Geschlecht, Nationalität (dummy-kodiert, Referenz Deutsche), Alter mit einem zusätzlichen quadrierten Term, Bildung als Kombination aus dem vorhandenen schulischen und berufsqualifizierenden Abschluss in Form von Dummies, Berufsgruppe (nach Blossfeld, dummy-kodiert) und der Erwerbsstatus (dummy-kodiert: Teilzeit vs. Vollzeit, Referenz Vollzeit). Aufgrund der bestehenden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland (vgl. Alda 2006) werden zwei getrennte, aber identische Modelle für beide

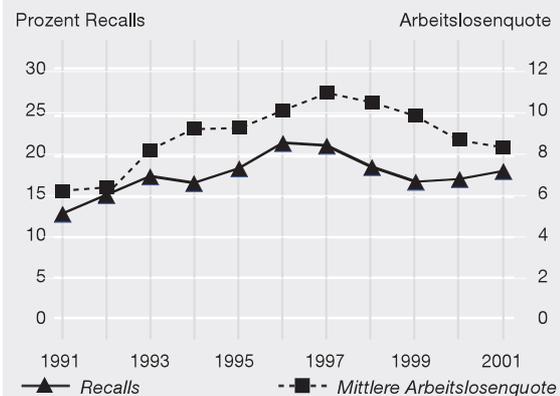
Regionen gerechnet. Um eventuelle Veränderungen aufgrund der jeweiligen Arbeitsmarktlage überprüfen zu können, erfolgt die Analyse für die Zeitpunkte 1997 und 2001.

7 Ergebnisse

In Abbildung 2 sind die deskriptiven Ergebnisse zum Anteil der Recalls an den Neueinstellungen dargestellt. Um den vermuteten Zusammenhang zur Situation am Arbeitsmarkt deutlich machen zu können, sind zusätzlich die für das entsprechende Jahr gemittelten Arbeitslosenquoten abgetragen. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass beide Verläufe ähnlich sind. Wie vermutet, nimmt der Anteil von Recalls an den Neueinstellungen dann zu, wenn sich die Arbeitsmarktlage für Arbeitnehmer verschlechtert bzw. Betriebe durch ein Überangebot an Arbeitssuchenden tendenziell ein geringeres Risiko haben, dass die entlassenen Beschäftigten in einem anderen Betrieb eine Anstellung finden. Obwohl dies nur Vergleiche auf Aggregatebene sind, stützt dies die zuvor formulierte Vermutung und legt einen Zusammenhang zwischen den beiden Größen nahe.

Abbildung 2

Anteil an Recalls an den Neueinstellungen und mittlere Arbeitslosenquote im Zeitverlauf



Datengrundlage: LIAB Längsschnittmodell Version 1 (eigene Berechnungen), Datenreport 2002 für die Arbeitslosenquoten.

⁶ Da die Daten nur sozialversicherungspflichtige Personen umfassen und die Informationen für die Tagesentgelte aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze rechtszensiert sind, werden imputierte Tagesentgelte für Entgelte benutzt, die über der Bemessungsgrenze liegen (vgl. Gartner 2005). Es werden imputierte Tagesentgelte und kein Tobit-Modell verwendet, weil das Interesse dem Einkommenseffekt der Recalls gilt und entsprechende Schätzer aus Tobit-Modellen zu Interpretationsproblemen führen. Hinzu kommt, dass Tobit-Modelle bislang allein für random-effects-Modelle empfohlen werden.

Was die generelle Annahme anbelangt, dass Recalls als eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie anzusehen sind, so zeigen die in Tabelle 1 berichteten Ergebnisse einer Poisson-Regression, dass tatsächlich branchenübergreifende und mit Betriebsmerkmalen verbundene Effekte auf die Recall-Praxis festzustellen sind. Hypothesenkonform findet sich in Betrieben mit höheren Lohnkosten auch eine höhere An-

Tabelle 1

Betriebliche Determinanten der Nutzung von konjunkturellen Recalls im Jahr 2001 (Poisson-Regression)

	Anzahl Recalls pro Betrieb	
Personalkosten		
Lohnkosten pro Beschäftigtem im Juni 2001	.4847**	(.1874)
Tarifbindung (Ref.: Branchentarif)		
Haustarifvertrag	-.0088	(.1752)
Kein Tarifvertrag	.1393	(.1386)
Humankapital(-investitionen)		
Anzahl an Facharbeitern (logarithmiert)	.2148***	(.0423)
Ausbildungsbetrieb (Ref.: Kein Ausbildungsbetrieb)	-.7302***	(.1576)
Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt		
Region (neue Bundesländer, Ref.: West)	1.1504***	(.1632)
Gemeindegrößenklasse	-.0832***	(.0176)
Kontrollvariablen		
Anzahl der Beschäftigten (logarithmiert)	1.0071***	(.1921)
Subventionen (Ref.: Keine Zuschüsse oder Subventionen)		
Lohnzuschüsse	.3968**	(.1274)
Andere Subventionen	.2975*	(.1343)
Betriebsrat (Ref.: Kein Betriebsrat)	-.5078**	(.1546)
Geschäftsvolumen 2001 zu 2000 (Ref.: „bleibt gleich“)		
Steigt	-.2554	(.1740)
Sinkt	.5059**	(.1588)
Noch nicht zu sagen	.2732	(.2238)
Branchen (Ref.: Land- und Forstwirtschaft)		
Bergbau/Energie	-1.8033***	(.3878)
Nahrung/Genuss	-.3544*	(.4314)
Verbrauchsgüter	-1.0986**	(.3317)
Produktionsgüter	-1.1615**	(.4382)
Inv./Gebrauchsgüter	-1.5179***	(.2797)
Baugewerbe	-.4706	(.2458)
Handel/Reparatur	-.5584	(.3594)
Verkehr/Nachrichten	-1.6068***	(.3066)
Kredit/Versicherung	.2511	(.4583)
Gastgewerbe	-1.1003**	(.3486)
Erziehung/Unterricht	-.2874	(.3219)
Gesundheit/Sozialwesen	-.8775***	(.2718)
Datenverarbeitung	-15.3813***	(.4440)
Forschung/Entwicklung	-.1395	(.3771)
Rechtsberatung/Werbung	-1.0398*	(.4433)
Grundstücks-/Wohnungswesen	-1.3576*	(.6048)
Sonst. DL für Unternehmen	-1.0548*	(.4728)
Sonst. Dienstleistungen	-.5903	(.3181)
Org.o.E./Öff.Verw./Soz.vers.	-.0766	(.2643)
Konstante	-2.3864***	(.4123)
Pseudo R ²	.4114	
Log Pseudolikelihood / Wald Chi ² (df)	-8773.2427 / 3406.68 (38)	

Anmerkungen: 4.265 Betriebe, LIAB Längsschnitt Version 1, unstandardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern, Abhängige Variable: Aggregierte Anzahl der konjunkturellen Recalls pro Betrieb im Jahr 2001. * pt <.05; ** pt <.01; *** pt <.001

zahl an Recalls. Der erwartete Effekt fehlender Tarifbindung ist jedoch nicht nachzuweisen, weil die

fehlende oder bestehende Tarifbindung keine Bedeutung für die Anzahl der Recalls hat.

In der dritten Hypothese wird ein positiver Zusammenhang zwischen dem Qualifizierungsniveau der Beschäftigten eines Betriebs und der Recall-Praxis unterstellt. In der Tat lässt sich bei einem höheren Anteil an Facharbeitern eine verstärkte Nutzung von Recalls beobachten. Entgegen der Hypothese findet sich in Ausbildungsbetrieben eine geringere Anzahl an Recalls als in Betrieben, die sich nicht am dualen Ausbildungssystem beteiligen. Auf der Grundlage dieses letzten Ergebnisses die Hypothese vier zu verwerfen, erscheint jedoch zu voreilig. Denn möglicherweise ist die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung ein wenig gut geeigneter Indikator für die durch einen Betrieb getätigten Human kapitalinvestitionen. Sinnvoller wäre es vor diesem Hintergrund, die tatsächliche Fort- und Weiterbildungspraxis eines Unternehmens als Indikator zu verwenden.

Die lokale Arbeitsmarktsituation im Umfeld eines Betriebes hat – worauf der positive Regionen- und der negative Gemeindegrößenklasseneffekt hinweisen – eine Relevanz für die Recall-Praxis. In Ostdeutschland finden sich deutlich mehr Recalls. Das gleiche gilt für Betriebe in ländlichen Regionen. Dementsprechend untermauern diese Ergebnisse die vierte Hypothese.

Die hinzugefügten Kontrollvariablen zeigen, dass Betriebe, die ohnehin extern-monetäre Flexibilisierungsstrategien praktizieren und unterschiedliche Formen der Subventionierung nutzen, deutlich mehr Recalls vornehmen. Dies wird als ein weiterer Hinweis darauf gedeutet, dass Recalls tatsächlich als betriebliche Flexibilisierungsstrategie anzusehen sind. Ferner zeigt sich, dass in Betrieben mit einem Betriebsrat weniger Recalls stattfinden, vermutlich weil hier die dem Recall vorangehenden Entlassungen weniger leicht durchsetzbar sein werden. Der Einfluss der Beschäftigtenzahl ist wie vermutet. Relevant ist dieser Befund, weil mit der abhängigen Variable die absolute Zahl der Recalls eines Betriebs gemessen wird. Der signifikante Effekt der eingeschätzten Veränderung des Geschäftsvolumens macht deutlich, dass die untersuchten Recalls tatsächlich als Antworten auf konjunkturell bedingte Schwankungen im Arbeitskräftebedarf der Betriebe anzusehen sind. Die Brancheneffekte sind schließlich im Einklang mit den Befunden von Mavromaras und Rudolph (1995). Als Vergleichsgruppe dient hier die Land- und Forstwirtschaft. Alle übrigen Branchen verzeichnen eine geringere Nutzung von Recalls. Ausnahmen hierfür bilden – weil in der Anzahl an Recalls signifikant nicht von der Referenzkategorie verschieden – das Baugewerbe, Handel und Reparatur, das Kredit- und Versicherungs-gewerbe, Erziehung und Unterricht, Forschung und

Entwicklung sowie die sonstigen Dienstleistungen. Insbesondere der Befund zu Forschung und Entwicklung sowie Erziehung und Unterricht verweist darauf, dass Recalls offenbar nicht auf die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer beschränkt sind.

Was den in der fünften Hypothese angesprochenen Anreizeffekt von Recalls für Arbeitnehmer anbelangt, so werden die Ergebnisse der entsprechenden Einkommensdeterminationsmodelle in Tabelle 2 berichtet. In Westdeutschland zeigen sich 1997 und 2001 positive Effekte der konjunkturellen Recalls auf das Tagesentgelt. Zusätzlich hat die Dauer der vorherigen Beschäftigungszeiten im Betrieb einen positiven Effekt. Wer also bereits in dem anstellenden Betrieb beschäftigt war, kann – bei gleichzeitiger Kontrolle der verwendeten einkommensrelevanten Individualmerkmale – mit einem höheren Einkommen rechnen als diejenigen, die noch nie in diesem Betrieb angestellt waren. In die gleiche Richtung gehen die Ergebnisse für Ostdeutschland. Auch hier finden sich positive und signifikante Effekte für die Jahre 1997 und 2001 bei den konjunkturellen Recalls. Lediglich der Befund für die vorherige Beschäftigungszeit im Betrieb ist weniger eindeutig. Während 1997 Senioritätseffekte in beiden Landes-teilen festzustellen sind, fehlen diese in Ostdeutschland für das Jahr 2001. Darüber hinaus weist das zwischen 1997 und 2001 ansteigende R^2 zwischen den Betrieben darauf hin, dass die Höhe des Tagesentgeltes im Zeitverlauf stärker von der Betriebs-ebene beeinflusst wird. Dies lässt sich als Indikator für eine zunehmende Verbetrieblung der Entlohnung interpretieren. Auf die Kontrollvariablen wird nicht näher eingegangen, da sie lediglich zur Kontrolle der personenbezogenen Merkmale ins Modell aufgenommen wurden.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass es sich für Arbeitnehmer lohnt, nach einer Entlassung auf eine Wiedereinstellung durch den alten Arbeitgeber zu warten. Zumindest wird in Tabelle 2 deutlich, dass diejenigen, die dies tun, belohnt werden. Was aber ist mit denjenigen, die in der Arbeitslosigkeit verharren und nicht erneut im selben Betrieb eingestellt werden? Die negativen Koeffizienten der Arbeitslosigkeitsdauer zeigen noch einmal, was auch den meisten Arbeitnehmern bereits bekannt ist. Mit steigender Länge der Arbeitslosigkeit verringert sich das zu erzielende Tagesentgelt: Sei es, weil man zunehmend bereit ist, eine weniger lukrative Beschäftigung einzugehen, oder weil Arbeitgeber die Zeit in Arbeitslosigkeit negativ in Rechnung stellen und von einer Dequalifizierung oder geringeren Verhandlungsmacht des Arbeitgebers ausgehen. Genau dies ist das Risiko, was alle Entlassenen ein-

Tabelle 2

Determinanten der Höhe des Tagesentgelts bei Arbeitsaufnahme nach Bezug von Arbeitslosengeld/-hilfe in den Jahren 1997 und 2001

Mehrebenenmodell mit fixen Betriebseffekten

	Tagesentgelt (logarithmiert)							
	1997				2001			
	West		Ost		West		Ost	
Recalls (Ref.: kein Recall)								
Saisonal	.0453	(.0048)	.0435	(.0175)	.0109 ^{n.s.}	(.0080)	.0373 ^{n.s.}	(.0318)
Konjunkturell	.0231	(.0081)	.0758	(.0190)	.0301	(.0110)	.1529	(.0299)
Vorherige Beschäftigungszeit im Betrieb (in 100 Tagen)	.0069	(.0027)	.0071	(.0011)	.0081	(.0012)	.0010 ^{n.s.}	(.0015)
Dauer der Arbeitslosigkeit vor Arbeitsaufnahme (in 100 Tagen)	-.0025 ^{n.s.}	(.0027)	-.0906	(.0062)	-.0019	(.0003)	-.0427	(.0095)
<i>Kontrollvariablen</i>								
Geschlecht (Ref.: Männer)	-.0284	(.0029)	.0367	(.0070)	-.0273	(.0047)	.0446	(.0117)
Ausländer (Ref.: Deutsche)	.0054 ^{n.s.}	(.0139)	.0237	(.0016)	-.0378 ^{n.s.}	(.0270)	.0474	(.0024)
Alter (in Jahren)	.0294	(.0008)	-.0002	(.0000)	.0388	(.0012)	-.0005	(.0000)
Alter quadriert	-.0003	(.0000)	-.4214	(.0168)	-.0004	(.0000)	-.6341	(.0240)
Bildung (Ref.: Hochschulabschluss)								
Ohne abgeschl. Berufsausbildung (mit abgeschl. Hauptschule, Mittlere Reife)	-.4139	(.0095)	-.7599	(.0203)	-.4855	(.0166)	-.9108	(.0330)
Ohne abgeschl. Berufsausbildung (mit Abitur)	-.7674	(.0229)	-.2742	(.0159)	-.8764	(.0363)	-.4337	(.0223)
Abgeschl. Berufsausbildung (mit abgeschl. Hauptschule, Mittlere Reife)	-.2526	(.0086)	-.3310	(.0187)	-.2859	(.0151)	-.4545	(.0264)
Abgeschl. Berufsausbildung (mit Abitur)	-.1613	(.0117)	-.1475	(.0217)	-.2212	(.0204)	-.1999	(.0312)
Fachhochschulabschluss	-.0926	(.0110)	.0525	(.0090)	-.1325	(.0199)	.0867	(.0152)
Berufsgruppe (Ref.: Agrarberufe und einfache manuelle Berufe)								
Qualifizierte manuelle Berufe	.0382	(.0051)	.2585	(.0153)	.0240	(.0095)	.2970	(.0214)
Techniker und Ingenieure	.1981	(.0067)	.0068 ^{n.s.}	(.0108)	.1956	(.0125)	-.0057 ^{n.s.}	(.0172)
Einfache Dienstleistungen	.0265	(.0063)	.0719	(.0214)	-.2144	(.0110)	.0964	(.0288)
Qualifizierte Dienstleistungen	.1447	(.0127)	.1119	(.0176)	.0006	(.0187)	.1510	(.0238)
Semiprofessionen	.1723	(.0064)	.0894	(.0273)	.2239	(.0103)	.3183	(.0374)
Professionen (freie Berufe und hochqualifizierte Dienstleistungen)	.2267	(.0139)	.1138	(.0153)	.2176	(.0207)	.1219	(.0242)
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	.0736	(.0109)	.0942	(.0113)	-.0878	(.0189)	.1894	(.0169)
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	.1386	(.0053)	.5183	(.0339)	.1027	(.0089)	.7606	(.0440)
Manager	.2423	(.0124)	-.3418	(.0091)	.2411	(.0227)	-.7739	(.0124)
Teilzeit (Ref.: Vollzeit)	-.2104	(.0043)	-.0032 ^{n.s.}	(.0024)	-.6195	(.0066)	-.0050 ^{n.s.}	(.0049)
Konstante	3.270	(.0178)	3.740	(.0334)	3.1290	(.0290)	3.4645	(.0501)
R ²								
Overall (gesamt)	.2281		.2142		.3128		.3621	
Between (zwischen Betrieben)	.1937		.2355		.4226		.4140	
Within (innerhalb Betrieben)	.2107		.2043		.2011		.2854	

Anmerkungen: N: West: 81068 (1997), 91302 (2001), Ost: 40765 (1997), 41420 (2001), LIAB-Längsschnittmodell 1, unstandardisierte Regressionskoeffizienten, Standardabweichungen in Klammern. n.s. $p_i > .05$

gehen. Warten sie zu lange und werden sie nicht in den alten Betrieb zurückgeholt, so kann dies mit Einkommenseinbußen verbunden sein.

8 Diskussion der Ergebnisse

Mit diesem Beitrag sollte gezeigt werden, dass die Wiederbeschäftigung vormals entlassener Beschäftigter (Recalls) eine auch von deutschen Betrieben branchenübergreifend genutzte Flexibilisierungsstrategie ist. Die empirischen Befunde machen deutlich, dass es sich bei Recalls nicht nur um ein branchenspezifisches Phänomen handelt, sondern ihre Nutzung an spezifische Betriebsmerkmale gebunden ist. Genau diese, von der jeweiligen betrieblichen Situation abhängige Nutzung legt eine Revision des bisher vorherrschenden Verständnisses von Recalls nahe. Auch wenn diese Form externer Flexibilisierung in Deutschland in einem weitaus geringen Umfang genutzt wird als dies etwa für die USA oder auch Schweden gilt (vgl. Jansson 2002; Rodriguez-Planas 2003), so sind Recalls durchaus eine in der betrieblichen Praxis verwendete Form der Anpassung an den konjunkturell bedingten Arbeitskräftebedarf. Zugleich konnte gezeigt werden, dass Betriebe ihren entlassenen Arbeitnehmern Anreize bieten, auf eine Neueinstellung zu warten: Wiederbeschäftigte Arbeitnehmer können mit einem Einkommensvorteil gegenüber Personen rechnen, die vorher noch nicht im Betrieb beschäftigt waren. Damit „lohnt“ es sich durchaus für Arbeitnehmer, sich für eine Wiederbeschäftigung bereitzuhalten.

Mit den vorgestellten Ergebnissen zum Verbreitungsgrad und den Determinanten der Nutzung von Recalls wurde ein erster Schritt zur genaueren Analyse dieser Form betrieblicher Flexibilisierungsstrategien vollzogen.⁷ Wichtig ist an dieser Stelle, dass die vorliegende Untersuchung auf Daten beruht, die sich auf einen Zeitraum vor Inkrafttreten des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz IV“) beziehen. Es ist zu vermuten, dass auch die Recall-Praxis in den Betrieben, aber auch das Verhalten der Arbeitnehmer von diesen Veränderungen nicht unberührt bleiben wird. Gleichwohl zeigen die Ergebnisse über einen Zeitraum von 10 Jahren, dass es sich bei Recalls eben nicht um ein für den deutschen Arbeitsmarkt marginales Phänomen handelt. Vor diesem Hintergrund wären in einem weiteren Schritt die mit der Nutzung von Recalls als betrieblicher Flexibilisierungsstrate-

gie verbundenen Konsequenzen für Arbeitnehmer, Betriebe und vor allem die sozialen Sicherungssysteme genauer zu untersuchen. Drei Zusammenhänge erscheinen dabei für Nachfolgestudien als besonders relevant.

Erstens ist mit steigender Arbeitslosigkeit und höheren konjunkturellen Schwankungen zu erwarten, dass sich vermehrt so genannte „betriebsnahe Arbeitsmärkte“ entwickeln. Auf ihnen würden sich Personen bewegen, die in den einzelnen Betrieben bereits in der Vergangenheit beschäftigt waren und denen der Zugang zu einem Arbeitsverhältnis mit relativer Beschäftigungssicherheit verwehrt bleibt. Da sie weder eindeutig der Stamm- noch der Randbelegschaft zuzuordnen sind, wird angenommen, dass die Grenzen zunehmend verschwimmen. Die Verbreitung von Recalls lässt sich auch als ein weiterer Indikator für die seit Jahren stattfindende Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse interpretieren (vgl. Keller und Seifert 2007). Bisher liegen keine Daten über die subjektive Beurteilung der so beschäftigten Personen vor. Daher bleibt unklar, ob sie sich eher als Teil einer benachteiligten Rand- oder Ergänzungsbelegschaft wahrnehmen oder ob sie mit der flexiblen Beschäftigungsorganisation Vorzüge verbinden. Damit werden jedoch die Grenzen des hier zugrunde gelegten Datenmaterials deutlich. Um Recalls vor allem in ihrer subjektiven Bedeutung für die Arbeitnehmer adäquat beurteilen zu können, müssen vor allem solche Informationen verfügbar sein, die sich auf die konkrete Ausgestaltung der Entlassung und der Wiederbeschäftigung beziehen. Dabei wäre es vor allem wichtig zu erfahren, ob und in welchem Umfang es bei der Entlassung zu einem „Wiederbeschäftigungsversprechen“ kommt, Informationen über Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten über persönliche Netzwerke an die vormals Beschäftigten weitergegeben werden oder Betriebe Listen führen und ehemalige Angestellte vor einer offenen Ausschreibung offiziell anfragen.

Zweitens ist zu erwarten, dass eine Ausweitung der Recall-Praxis zu einer weiteren Verschärfung der Asymmetrien zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führt. Indem Recalls auf der Unternehmensseite sowohl die Kosten als auch die Risiken verringern, die sich aus den Schwankungen im Arbeitskräftebedarf ergeben, steigern sie auf Seiten der Arbeitnehmer die Unsicherheiten und Nachteile, die mit Beschäftigungsverhältnissen zusammenhängen, die nicht dem Modell des „Normalarbeitsverhältnisses“ entsprechen (vgl. Keller und Seifert 2007). Zentral ist insbesondere die mit Recalls aus Arbeitnehmersicht verbundene Erwerbsunsicherheit, die sich aus der einseitigen – impliziten

⁷ Der im Weiteren skizzierte Forschungsbedarf ist zum Teil Gegenstand eines laufenden, von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützten Forschungsprojekts am Lehrstuhl für Empirische Sozialstrukturanalyse der Universität Duisburg-Essen.

oder expliziten – Zusage des Arbeitgebers ergibt, bei besserer Auftragslage die betroffene Person wieder einzustellen. Hierbei hat der Arbeitnehmer kaum Anhaltspunkte dafür, wie lange er warten muss, bis sein Verhalten als gescheitert angesehen werden kann. Ergänzend zur aktuellen Situation wirken sich seine diesbezüglichen Entscheidungen vermutlich auch auf seinen weiteren Berufsverlauf sowie die Alterssicherung aus, so dass ein zu langes Warten individuell fatale Folgen nach sich ziehen kann. Da kein offizieller Vertrag über die erneute Anstellung bei Überschreiten einer bestimmten Auftragslage geschlossen wird, verfügt der Arbeitnehmer über kein rechtlich bindendes Dokument, was ihn in die Lage versetzen würde, die versprochene Wiederanstellung mit Hilfe von Gewerkschaften oder Arbeitsgerichten zu erstreiten. Die Rekommodifizierung der Arbeit wird an dieser Stelle deutlich sichtbar. Generell befördern Recalls Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf und schwächen die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern, wenngleich eine systematische empirische Untersuchung dieser Entwicklungen noch aussteht.

Drittens wirkt sich die Recall-Praxis nicht nur auf individuelle Erwerbs- und Lebensverläufe aus, sondern hat auch Konsequenzen für das System der sozialen Sicherung. Da die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit auf die Nutzung sozialer Sicherungssysteme angewiesen ist, werden die betrieblichen Einsparungen durch eine Externalisierung der unternehmerischen Risiken und der sich daraus ergebenden Kosten erreicht. Anstelle des Arbeitnehmers zahlt die Arbeitslosenversicherung ein Transfereinkommen, und auch die Folgerisiken der Beschäftigungslosigkeit werden im System der sozialen Sicherung verhandelt. Vor diesem Hintergrund ist erstens zu fragen, wie viele Recalls das aktuelle System der sozialen Sicherung finanzieren kann bzw. wie viele es finanzieren möchte. Zweitens kann vermutet werden, dass infolge der engen Kopplung von Recalls und Transferzahlungen jegliche Änderungen im Sozialversicherungssystem ihre Auswirkungen im Beschäftigungssystem zeigen wird, so dass nur eine gemeinsame Analyse beider Bereiche tragfähige Ergebnisse verspricht. Ähnliches wird bereits seit einiger Zeit im Rahmen der gegenwärtigen Flexicurity-Debatte (vgl. Kronauer und Linne 2005) getan, bei der die Möglichkeiten einer Verbindung von flexiblen Arbeitsmärkten und Beschäftigungsformen mit sozialer Sicherung bzw. die Anpassung des aktuellen Sozialversicherungssystems an die neuen Arbeitsmarktbedingungen im Zentrum steht. Die vorangegangenen Ausführungen sollten gezeigt haben, dass auch Recalls unter diesem Blickwinkel näher betrachtet werden sollten.

Literatur

- Alda, Holger* (2006): Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 298. Nürnberg: IAB.
- Alda, Holger* (2005): Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI, IAB, ISF und INIFES (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag, 245–270.
- Alt, James E./Carlsen, Fredrik/Heum, Per/Johansen, Kaire* (1999): Asset Specificity and the Political Behavior of Firms: Lobbying for Subsidies in Norway. In: International Organization 53, 99–116.
- Anderson, Patricia* (1992): Time-varying Effects of Recall Expectations, a Re-employment Bonus, and Job Counseling on Unemployment Durations. In: Journal of Labor Economics 10, 99–115.
- Arranz, José M./Davia, María A./García-Serrano, Carlos* (2005): Labour Market Transitions and Wage Dynamics in Europe. ISER Working Paper 2005–17.
- Barron, John M./Loewenstein, Mark A./Black, Dan A.* (1984): On Recalls, Variable Hours, and Labor Adjustment Costs. In: Journal of Economic Dynamics and Control 8, 265–275.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Munz, Eva/Sayin, Suna* (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie NRW.
- Böheim, René* (2006): „I'll be Back“ – Austrian Recalls. In: Empirica 33, 1–18.
- Burda, Michael C./Mertens, Antje* (2001): Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany. In: Labour Economics 8, 15–41.
- Erlinghagen, Marcel/Zühlke-Robinet, Klaus* (2001): Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe: Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstatistik für die Jahre 1980 bis 1995. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34, 165–181.
- European Commission/Directorate General for Economic and Financial Affairs* (2001): Performance of the European Union labour market. Joint harmonised EU programme of business and consumer surveys. Luxembourg: European Commission.
- Evans, Merran/Hastings, Nicholas/Peacock, Brian* (1993): Statistical Distributions. New York: Wiley.
- Feldstein, Martin S.* (1978): The Effect of Unemployment on Temporary Layoffs. In: American Economic Review 68, 834–846.
- Feldstein, Martin S.* (1975): The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis. In: Brookings Papers on Economic Activity 3, 725–745.

- Fischer, Georg/Pichelmann, Karl (1991): Temporary Layoff Unemployment in Austria: Empirical Evidence from Administrative Data. In: *Applied Economics* 23, 1447–1452.
- Fischer, Peter A./Martin, Reiner/Straubhaar, Thomas (1997): Should I Stay or Should I Go? In: Hammar, Tomas/Brochmann, Grete/Tamas, Kristof/Faist, Thomas (Hg.): *International Migration, Immobility and Development*. Oxford: Berg, 49–90.
- Gangl, Markus (2006): Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities. In: *American Sociological Review* 71, 986–1013.
- Gangl, Markus (2004): Welfare States and the Scar Effects of Unemployment: A Comparative Analysis of the United States and West Germany. In: *American Journal of Sociology* 109: 1319–1364.
- Gartner, Hermann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample. FDZ Methodenreport 02/2005. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Giesecke, Johannes (2006): *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Groot, Wim (1990): The effects of benefits and duration dependence on re-employment probabilities. In: *Economic Letters* 32, 371–376.
- Hamermesh, Daniel (1987): The Costs of Worker Displacement. In: *The Quarterly Journal of Economics* 102, 51–75.
- Höland, Armin/Kahl, Ute/Ullmann, Karen/Zeibig, Nadine (2004): Recht und Wirklichkeit der Kündigung von Arbeitsverhältnissen – Erste Erkenntnisse aus der Forschung. In: *WSI Mitteilungen* 3, 145–152.
- Jansson, Fredrik (2002): Rehires and Unemployment Duration in the Swedish Labour Market: New Evidence of Temporary Layoffs. In: *Labour* 16, 311–345.
- Jurajda, Štepan (2004): Recalls and unemployment insurance taxes. In: *Applied Economics Letters* 11, 651–656.
- Kalter, Frank (1997): Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationstheorie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Katz, Lawrence/Meyer, Bruce D. (1990): Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes. In: *Quarterly Journal of Economics* 105, 973–1002.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.) (2007): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: *WSI Mitteilungen* 5, 235–240.
- Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.) (2005): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: edition sigma.
- Lilien, David M. (1980): The cyclical importance of temporary layoffs. In: *Review of Economics and Statistics* 62, 24–31.
- Mai, Ralf (2004): *Abwanderung aus Ostdeutschland*. Frankfurt/M.: Lang.
- Mavromaras, Kostas G. (2003): Indirect Re-Employment Wage Discrimination. In: *Bulletin of Economic Research* 55, 53–89.
- Mavromaras, Kostas G./Rudolph, Helmut (1998): Temporary separations and firm size in the German labour market. In: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60, 215–225.
- Mavromaras, Kostas G./Rudolph, Helmut (1997): Wage discrimination in the reemployment process. In: *The Journal of Human Resources* 32, 812–860.
- Mavromaras, Kostas G./Rudolph, Helmut (1995): Recalls – Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28, 171–194.
- Mertens, Antje/Haas, Anette (2006): Regionale Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzwechsel in Deutschland – Eine Analyse auf Kreisebene. In: *Jahrbuch für Regionalwissenschaft* 26, 147–169.
- Mohr, Gisela (2001): Langzeiterwerbslosigkeit. In: Jeanette Zempel/Johann Bacher/Klaus Moser (Hg.): *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen*. Opladen: Leske + Budrich, 111–132.
- Mortensen, Dale T. (1986): Job Search and Labor Market Analysis. In: Ashenfelter, Orley/Layard, Richard (Hg.): *Handbook of Labor Economics*. Volume II. Amsterdam: Elsevier, 849–919.
- OECD (1989): *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*. Paris: OECD.
- OECD (1986): *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate*. Paris: OECD.
- Offe, Claus/Hinrichs, Karl (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern. In: Claus Offe (Hg.): *Opfer des Arbeitsmarktes*. Neuwied: Luchterhand, 3–61.
- Pichelmann, Karl/Riedel, Monika (1992): New jobs or recalls? Flow dynamics in Austrian unemployment reconsidered. In: *Empirica* 19, 259–274.
- Picot, Arnold/Dietl, Helmut (1990): Transaktionskostentheorie. In: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 19, 178–184.
- Preisendörfer, Peter/Voss, Thomas (1988): Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. In: *Soziale Welt* 39, 104–119.

- Rodriguez-Planas, Nuria* (2004): Re-Employment Bonuses in a Signalling Model of Temporary Layoffs. IZA Discussion Paper 1010. Bonn: IZA.
- Rodriguez-Planas, Nuria* (2003): Playing hard to get: New evidence on layoffs, recalls, and unemployment. Unpublished Manuscript. Washington D.C.: Mathematica Policy Research.
- Schenk, Ulrich* (2004): Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte. In: Bertold Vogel (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg: VSA-Verlag, 98–118.
- Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth/Ruckdeschel, Kerstin* (2002): Mobil, flexibel und gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Frankfurt/M.: Campus.
- Sheikh, Sonja/Pauer, Wolfgang* (1999): Strukturelle Arbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern der Europäischen Union unter besonderer Berücksichtigung der Mismatch-Komponente. In: DIW Vierteljahresheft zur Wirtschaftsforschung 3, 424–447.
- Stephan, Gesine* (2006): Fair geht vor. Was die Leute von Entlassungen und Lohnkürzungen halten. IAB Kurzbericht 1.
- Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Schröder, Tim/Köhler, Christoph* (2007): Instabile Beschäftigung. Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59, 271–293.
- Weber, Max* (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: Mohr.
- Williamson, Oliver E.* (1991): Comparative economic organization: The analysis of Discrete Structural Alternatives. In: Administrative Science Quarterly 36, 269–296.
- Williamson, Oliver E.* (1985): The Economic Institutions of Capitalism. New York: Free Press.
- Williamson, Oliver E.* (1975): Markets and Hierarchies. New York: Free Press.
- Windolf, Paul/Hohn, Hans-Willy* (1985): Prozesse der sozialen Schließung am Arbeitsmarkt. In: Helmut Knepel und Reinhard Hujer (Hg.): Mobilitätsprozesse am Arbeitsmarkt. Frankfurt/M.: Campus, 305–327.
- Windzio, Michael* (2004a): Kann der regionale Kontext zur „Arbeitslosenfalle“ werden? Der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Mobilität zwischen regionalen Arbeitsmärkten in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56, 257–278.
- Windzio, Michael* (2004b): Zwischen Nord- und Süddeutschland: Die Überwindung räumliche Distanzen bei der Arbeitsmarktmobilität. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 1, 29–44.