

Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Betriebliche Beschäftigungspolitik und die Nutzung sozialer Sicherungssysteme

Stefan Liebig und Andrea Hense
(Universität Trier)

Betriebe haben verschiedene Möglichkeiten, um mit saisonal und konjunkturell bedingten Produktionsschwankungen und daraus resultierenden Veränderungen im Arbeitskräftebedarf umzugehen. Eine dieser Möglichkeiten besteht darin, in Zeiten geringerer Auslastung Beschäftigte zu entlassen, um dieselben Personen bei erhöhtem Arbeitskräftebedarf wieder einzustellen. Die Vorteile, die sich aus einer derartigen Anpassungsstrategie für Arbeitgeber ergeben, liegen auf der Hand: Die zeitweise Auslagerung reduziert Personalkosten, ohne dass damit die mit Entlassungen in der Regel verbundenen Nachteile – etwa Verlust betriebspezifischer Humankapitalinvestitionen oder Kosten bei der Neueinstellung – in Kauf genommen werden müssen. Bei konjunkturell bedingter Steigerung des Arbeitskräftebedarfs kann auf Beschäftigte zurückgegriffen werden, die über ein betriebspezifisches Qualifikationsprofil verfügen und deren Leistungsverhalten im Betrieb hinlänglich bekannt ist. Im internationalen Vergleich gelten derartige *Recalls* als verbreitete personalpolitische Anpassungsstrategie. So kehrten in den 1990er Jahren in Schweden rund 45 Prozent und in den USA zwei Drittel der Arbeitslosen, die erneut eine Beschäftigung fanden, zu ihrem alten Arbeitgeber zurück. Aufgrund der institutionellen Regelungen der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsmarkts wird man vermuten, dass deutschen Betrieben der Rückgriff auf *Recalls* zur Anpassung an saisonale und konjunkturelle Bedarfsschwankungen verwehrt ist. Diese Vermutung wird dadurch verstärkt, dass diese Flexibilisierungsstrategie in den aktuellen Debatten der Arbeitsmarktforschung bislang wenig Beachtung fand. Wie einige Studien aus den 1990er Jahren aber zeigen konnten, nutzen bundesdeutsche Betriebe in einem nicht geringem Umfang *Recalls* als Anpassungsstrategie. Im Zeitraum von 1980 bis 1990 haben sie zwischen zehn und 15 Prozent der gesamten Neueinstellungen in bundesdeutschen Unternehmen ausgemacht. Wenngleich *Recalls* also in der Praxis durchaus üblich sind, werden sie in der Arbeitsmarktforschung bislang noch nicht als eine der „neuen“ personalpolitischen Flexibilisierungsstrategien angesehen. Dies liegt möglicherweise daran, dass sie als ein branchenspezifisches Phänomen angesehen werden.

In diesem Beitrag soll zunächst theoretisch gezeigt werden, warum *Recalls* eine für Betriebe rationale und effiziente Form der Flexibilisierung sind, die ganz besonders dann genutzt wird, wenn die sozialen Sicherungssysteme eine hinreichende Absicherung der entlassenen Beschäftigten gewährleisten und ein Überangebot an Arbeitskräften besteht. Im empirischen Teil des Beitrags wird die Entwicklung der Nutzung von *Recalls* im Zeitraum von 1993 bis 2004 anhand des LIABs dargestellt, um daran anschließend zu überprüfen, welche betriebspezifischen Merkmale für die Nutzung von *Recalls* verantwortlich gemacht werden können. Die Ergebnisse zeigen, dass *Recalls* nicht nur ein branchenspezifisches Phänomen sind, sondern ihre Nutzung von einer Reihe betriebspezifischer Merkmale abhängig ist. Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit ist deshalb auch für deutsche Betriebe ein gebräuchliches Instrument, um den Schwankungen im Arbeitskräftebedarf begegnen zu können.