

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

Stefan Liebig und Andrea Hense
(Universität Duisburg-Essen)

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. 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 Annahme wird dadurch verstärkt, dass diese Flexibilisierungsstrategie in den aktuellen Debatten der Arbeitsmarktforschung bislang wenig Beachtung fand.

Dieser Beitrag möchte zeigen, dass es sich bei *Recalls* – im Gegensatz zur allgemeinen Wahrnehmung – um eine auch in Deutschland hinreichend genutzte betriebliche Flexibilisierungsstrategie eigener Art handelt, deren Berücksichtigung weitergehende Erkenntnisse über betriebliche und arbeitnehmerische Handlungsmöglichkeiten sowie die sich daraus ergebenden individuellen und gesellschaftlichen Folgen verspricht. Dazu werden *Recalls* zunächst im Kontext der derzeit in der Arbeitsmarktforschung diskutierten alternativen Flexibilisierungsmaßnahmen verortet. Daran anschließend wird auf einer argumentativen Ebene erläutert, warum es für Betriebe rational ist, sich dieser Handlungsmöglichkeit zu bedienen. Da betriebliche Strategien bis zu einem gewissen Maß auch von den Beschäftigten anerkannt oder getragen werden müssen, werden zudem die Vorteile skizziert, die sich durch einen *Recall* für die Beschäftigten ergeben. Zudem werden 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 anhand des Linked-Employer-Employee Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB) überprüft werden. Die Ergebnisse weisen branchenunabhängige und mit Betriebsmerkmalen verbundene Effekte auf, nach denen insbesondere Betrieben mit höheren Lohnkosten und höherem Qualifizierungsniveau auf *Recalls* zurückgreifen. Ferner wird das Risiko von *Recalls* für Arbeitnehmer deutlich: Während diejenigen, welche wiederingestellt werden, mit Lohnvorteilen belohnt werden, haben diejenigen, welche längere Zeit in Arbeitslosigkeit verbleiben und nicht in den alten Betrieb zurückgeholt werden, mit Lohneinbußen zu rechnen. Die Ergebnisse werden abschließend vor dem Hintergrund der aktuellen „Flexicurity-Debatte“ diskutiert. Denn mit einer möglichen Ausbreitung der Nutzung von *Recalls* sind auch entsprechende Konsequenzen für das System der sozialen Sicherung, den Arbeitsmarkt sowie die Lebens- und Arbeitssituation der Beschäftigten verbunden.