

*Stefan Liebig und Andrea Hense*

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

In der bundesdeutschen Diskussion um Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen wird eine Form des Umgangs mit Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs weitgehend ausgeklammert, die im internationalen Vergleich eine zentrale Rolle spielt: Die zeitweise Entlassung von Beschäftigten und ihre anschließende Wiedereinstellung durch denselben Arbeitgeber (Recall). Im Zentrum des Beitrags steht eine Bestandsaufnahme des Verbreitungsgrades und der Bestimmungsgrößen von Recalls. Es soll gezeigt werden, dass Recalls in Deutschland eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie eigener Art sind, die auch zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen eingesetzt werden und nicht auf einzelne Branchen begrenzt sind.

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. Betriebe nutzen Recalls als extern-numerische und extern-monetäre Flexibilisierung, um Personalkosten einzusparen, Transaktionskosten bei der Neueinstellung zu reduzieren und ihre Humankapitalinvestitionen zu optimieren. 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. Auch sie können durch einen realisierten Recall ihre Transaktions- und Mobilitätskosten reduzieren und ihre Humankapitalinvestitionen optimieren. Ferner kann ihr Warten von Seiten der Betriebe gefördert werden, indem den Entlassenen bei der Wiedereinstellung Wettbewerbs- und Einkommensvorteile gegenüber Mitbewerbern in Aussicht gestellt werden. Damit es überhaupt zum Einsatz von Recalls kommen kann, müssen mindestens drei betriebsexterne Bedingungen erfüllt sein. Erstens muss das Arbeitsrecht Entlassungen ermöglichen, zweitens muss die Situation auf den Arbeitsmärkten durch ein Überangebot an Arbeitskräften gekennzeichnet sein, und drittens müssen soziale Sicherungssysteme existieren, die eine Alimentierung der Beschäftigten während ihrer Zeit außerhalb des Betriebes übernehmen.

Die deskriptiven Ergebnisse auf der Grundlage des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des IAB (LIAB) zeigen, dass konjunkturelle Recalls für die Jahre 1993 bis 2001 zwischen 12 Prozent und 20 Prozent der gesamten Neueinstellungen aus Arbeitslosengeldbezug ausmachen. Sie wachsen dann an, wenn Betriebe durch ein Überangebot an Arbeitssuchenden tendenziell ein geringeres Risiko haben, dass die entlassenen Beschäftigten in einem anderen Betrieb eine Anstellung finden. Die multivariaten Analysen auf der Ebene der Betriebe bestätigen, dass tatsächlich branchenübergreifende und mit Betriebsmerkmalen verbundene Effekte auf die Recall-Praxis festzustellen sind. Ergänzend zu den deskriptiven Resultaten wird deutlich, dass Betriebe, die einer geringeren Konkurrenz bei der Personalsuche auf den regionalen Arbeitsmärkten ausgesetzt sind, Recalls eher verwenden als solche, die in einer stärker kompetitiven Situation sind. Darüber hinaus steigt die Anzahl von Recalls sowohl in Betrieben mit höheren Lohnkosten als auch in Betrieben mit einem höheren Anteil an Facharbeitern. Während erstere Recalls als monetäre Flexibilisierung nutzen, vermeiden letztere, dass betriebspezifisches Humankapital verloren geht. Betriebe, die ohnehin extern-monetäre Flexibilisierungsstrategien praktizieren und unterschiedliche Formen der Subventionierung nutzen, setzen auch Recalls verstärkt ein. Die multivariaten Analysen auf der Ebene der Beschäftigten bestätigen, dass Arbeitnehmer bei einer Wiederbeschäftigung beim alten Arbeitgeber Einkommensvorteile genießen. Zusätzlich hat die Dauer der vorherigen Beschäftigungszeiten im Betrieb einen positiven Effekt.

Abschließend wird die Bedeutung der Resultate für die aktuelle Debatte über betriebliche Flexibilisierungsstrategien diskutiert und weiterer Forschungsbedarf kenntlich gemacht. Es ist zu erwarten, dass steigende Arbeitslosigkeit und höhere konjunkturelle Schwankungen zur Ausdehnung von „betriebsnahen Arbeitsmärkten“ beitragen und eine Ausweitung der Recall-Praxis zu einer Verschärfung der Asymmetrien zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und zu Konsequenzen im System der sozialen Sicherung führt.