

Andrea Hense, Stefan Liebig, Jennifer Elsner

Die zeitweise Entlassung von Arbeitskräften als betriebliche Flexibilisierungsstrategie

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

- Bei der Wahl von Flexibilisierungsstrategien zeigt sich eine Pfadabhängigkeit der betrieblichen Entscheidungen. So gehen Recalls mit anderen Formen der extern-monetären und extern-numerischen Flexibilisierung einher. Insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse tragen zu einer weitergehenden Destabilisierung langfristiger Beschäftigungsperspektiven bei.
- Obwohl Recalls auch zur Sicherung des betriebsspezifischen Humankapitals genutzt werden, bildet die "klassische" Lösung dieses Problems - die intern-funktionale Flexibilisierung in Form von Weiterbildungen - eine Alternative zu der externen Recall-Strategie. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich bei den Beschäftigten um ausgewiesene Experten handelt, für die eine Entlassung für die Betriebe zu riskant wäre.
- Der positive Einfluss steigender regionaler Arbeitslosenquoten auf Recalls unterstreicht, dass gerade in ökonomischen Krisenzeiten eine Eigendynamik einsetzen kann, durch welche die Arbeitslosigkeit weiter ansteigt.
- Schließlich zeigt sich die Relevanz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung, weil sie dazu beiträgt, dass in einigen Betrieben gar keine Recalls durchgeführt werden.

Die zeitweise Entlassung von Arbeitskräften als betriebliche Flexibilisierungsstrategie

Andrea Hense, Stefan Liebig und Jennifer Elsner
Universität Bielefeld, Juli 2009

Die aktuelle Debatte zur Flexibilisierung von Unternehmens- und Arbeitsstrukturen verweist darauf, dass Betriebe mittlerweile sehr unterschiedliche Strategien nutzen, um mit einem variierenden Arbeitskräftebedarf umzugehen (vgl. Keller und Seifert 2006: 237; Schenk 2004: 100f.; OECD 1986, 1989; Keller und Seifert 2007). Eine in der deutschen Arbeitsmarktforschung bislang noch wenig berücksichtigte und untersuchte Flexibilisierungsstrategie stellt die zeitweise Entlassung von Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit und die anschließende Wiederbeschäftigung derselben Personen dar. Derartige „Recalls“ sind in den USA sowie auf einigen europäischen Arbeitsmärkten ein weit verbreitetes Phänomen (vgl. Alba-Ramirez et al. 2006; Böheim 2006; Feldstein 1975; Jansson 2002; Jurajda 2004; Lilien 1980; Rodriguez-Planas 2003; Fischer und Pichelmann 1991; Pichelmann und Riedel 1992). Auch für Deutschland ist für die 1980er und 1990er Jahre belegt, dass Betriebe sich dieses personalpolitischen Instruments bedienen (vgl. Mavromaras 2003; Liebig und Hense 2007). Während eine branchenspezifische Nutzung von saisonalen Recalls – etwa in der Land- und Forstwirtschaft oder dem Bauhauptgewerbe – bereits seit längerem bekannt ist (vgl. Erlinghagen und Zühlke-Robinet 2001), sind die betriebsspezifischen und vor allem arbeitsmarktbezogenen Bestimmungsfaktoren von Recalls bislang nur ansatzweise analysiert worden (vgl. Liebig und Hense 2007).

Liebig und Hense (2007) konnten in einer ersten Studie mit den Daten des Linked-Employer-Employee Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (LIAB) nachweisen, dass neben branchenspezifischen Einflüssen insbesondere betriebspezifische Bedingungen für die Erklärung von Recalls relevant sind. Aufbauend auf diesen Ergebnissen wurde weiterer Forschungsbedarf zur betrieblichen Nutzung von Recalls deutlich, der mit der hier vorgestellten Nachfolgestudie¹ zum Teil geschlossen werden soll:

- (1) Auf der deskriptiven Ebene sind die von Liebig und Hense (2007) berichteten Befunde zur Verbreitung von Recalls zu präzisieren, denn sie informierten ausschließlich über den Anteil der Recalls an den Neueinstellungen einzelner Jahre. Ergänzend dazu sollen nun zum einen die branchenspezifischen Anteilswerte und zum anderen die jährliche Anzahl der Recalls untersucht werden, um so ein exakteres Bild von ihrem Verbreitungsgrad zu erhalten.
- (2) Die multivariaten Analysen der ersten Studie beruhen lediglich auf Querschnittdaten aus dem Jahr 2001. Zur Absicherung der Befunde wurden die LIAB-Daten für die Nachfolgeuntersuchung mit umfangreichen Längsschnittinformationen aus dem IAB-Betriebspanel ergänzt, um so Analysen mit gepoolten Querschnitts- sowie Paneldaten durchführen zu können.
- (3) Aufgrund der Ergebnisse der ersten Studie war es notwendig, das Analyseinstrumentarium weiter zu präzisieren und zu erweitern. Entscheidende Präzisierungen werden für die Operationalisierung der Humankapitalinvestitionen sowie

¹ Die Nachfolgestudie wurde durch die Förderung der Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. 2007-68-3) ermöglicht, der wir für ihre Unterstützung sehr herzlich danken.

der Lage am regionalen Arbeitsmarkt vorgenommen, wodurch der Einfluss von Weiterbildungsinvestitionen und regionalen Arbeitslosenquoten *direkt* - und nicht wie zuvor *indirekt* - gemessen werden kann.

- (4) Von größerer Relevanz für die Verortung von Recalls im Kontext alternativer betrieblicher Flexibilisierungsstrategien ist jedoch die zusätzliche Berücksichtigung von Effekten aufgrund anderer Flexibilisierungsoptionen, die bislang noch nicht empirisch untersucht worden sind und für eine stärkere Aufklärung von Zusammenhängen (Substitutionsmöglichkeiten, Bedingungskonstellationen etc.) *zwischen* Flexibilisierungsmöglichkeiten sorgen.
- (5) Schließlich ermöglicht die ergänzende Anwendung der Zero-inflated Negativbinomialregression erstmals die Untersuchung von zwei verschiedenen Prozessen, welche zusammen die Anzahl der Recalls erklären. Einerseits können die Bedingungen angegeben werden, die dafür verantwortlich sind, dass einige Betriebe überhaupt keine Recalls durchführen. Andererseits können für die Betriebe, die prinzipiell Recalls nutzen, die Einflussfaktoren für die Anzahl der Recalls identifiziert werden. Diese vertiefende Analyseperspektive ermöglicht somit eine exaktere Aufklärung der Mechanismen, die für die Anwendung dieser speziellen Flexibilisierungsstrategie in einem Betrieb verantwortlich gemacht werden können.

Ziel dieser Nachfolgestudie ist es deshalb, (1) weitergehende Informationen zum Verbreitungsgrad von Recalls bereitzustellen, (2) die betriebspezifischen Bestimmungsgründe mit Hilfe einer breiteren Datengrundlage abzusichern und (3) das Analyseinstrumentarium zu erweitern, um so eine exaktere Bestimmung der relevanten Faktoren und Prozesse zu erreichen. Dazu soll im Weiteren zunächst erläutert werden, wie sich Recalls in die bisherigen flexibilisierungstheoretischen Konzepte einordnen lassen. Vor diesem Hintergrund formulieren wir in Anlehnung an Liebig und Hense (2007) Hypothesen, die mit Hilfe der Daten des LIABs für die Jahre 1996 bis 2001 überprüft werden. Wir verwenden dazu die LIAB Längsschnittversion 1, bei der hier erstmalig für die genannten Jahre Längsschnittinformationen aus dem IAB-Betriebspanel hinzugespielt werden. Beim LIAB handelt es sich um einen klassischen Linked Employer-Employee Datensatz, der neben den Betriebsinformationen, wie sie über eine Betriebsbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, auch die Meldedaten zur Sozialversicherung aller in dem jeweiligen Betrieb beschäftigten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten enthält (vgl. [Jacobebbinghaus 2008](#)).

Die zeitliche Einschränkung unserer Analysen ergibt sich daraus, dass der LIAB bislang für die Beschreibung der Nutzung von Recalls für den Zeitraum nach 2001 nicht geeignet ist. Zwar wurde dieser Datensatz mittlerweile um Betriebs- und Beschäftigteninformationen für die Jahre 2002 bis 2005 erweitert, das Problem besteht aber darin, dass diese Informationen nur für diejenigen Beschäftigten vorliegen, die zwischen 1996 und 2001 in einem am IAB-Betriebspanel teilnehmenden Betriebe beschäftigt waren. Dementsprechend fehlen Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt und Zugänge aus nicht am IAB-Betriebspanel teilnehmenden Betrieben, so dass der Anteil an Recalls relativ zur Gesamtzahl der Arbeitsaufnahmen in einem Jahr auf dieser Grundlage nicht zu berechnen ist. Es können also auf der Grundlage des LIABs für die Zeit nach 2001 keine Aussagen

über den Verbreitungsgrad oder die Struktur von Recalls auf der deskriptiven Ebene abgeleitet werden.²

1. Recalls als betriebliche Flexibilisierungsstrategie

Zur Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen müssen Betriebe über einen hinreichend stabilen Personalbestand verfügen, der – folgt man den Diskussionen in der Organisationsforschung – zunehmend ein betriebspezifisches Qualifikations- und Erfahrungsprofil aufweisen muss. Betriebe sind deshalb einerseits darauf angewiesen, sich intern als relativ stabile Kooperationszusammenhänge zu organisieren (vgl. Williamson 1975). Andererseits müssen sie aufgrund der gestiegenen globalen Konkurrenz und der Verkürzung von Produktzyklen flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren können. Damit stehen sie allerdings vor dem grundsätzlichen Problem, mit den marktbedingten Schwankungen ihres Arbeitskräftebedarfs umgehen zu müssen und Stabilitäts- wie Flexibilitätsbedarfe in Einklang zu bringen. Dafür Lösungen zu finden, ist unter anderem Aufgabe der betrieblichen Beschäftigungspolitik.

Grundsätzlich lassen sich die in den Betrieben dazu verfolgten Strategien in zweierlei Hinsichten unterscheiden: Einmal, ob man sich bei der Umsetzung interner oder externer Formen bedient, und zum anderen, ob diese auf numerische, funktionale oder monetäre Flexibilität abzielen (vgl. Keller und Seifert 2006: 237; Schenk 2004: 100f.; OECD 1986, 1989; Keller und Seifert 2007; vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Systematik betrieblicher Flexibilisierungsstrategien

	Interne Flexibilisierung	Externe Flexibilisierung
Numerisch	Arbeitszeitkonten, Überstunden, beschäftigungssichernde 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: 237)

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 intern-numerischen Flexibilität sind z.B. Arbeitszeitkonten, Überstunden, beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen oder flexibel abrufbare Arbeitszeiten, die be-

² Eine derzeit an der Universität Bielefeld laufende Diplomarbeit versucht, diese Informationen auf der Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe zu rekonstruieren.

reits 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 untarifliche 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 Arbeitskräfte. So zielt extern-numerische Flexibilisierung über Entlassungen und Einstellungen auf die Veränderung des betrieblichen Personalbestandes ab. Da die erleichterte Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bei der befristeten Beschäftigung, dem Praktikum bzw. Volontariat sowie der Leiharbeit bereits vertraglich vorgesehen ist, dienen auch sie dieser Art der Flexibilisierung. Bei der extern-funktionalen Variante 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.³

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 betriebsspezifischer 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 Bedarfsschwankungen 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 Ent-

³ 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.

lassungen 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 betriebsspezifischem Wissen vermieden. Ähnlich zu internen Strategien wird bei erhöhtem Personalbedarf auf Personen zurückgegriffen, die erstens über ein betriebsspezifisches 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 zur Lohnsubventionierung dar. Insgesamt erreichen sie durch die zeitlich befristete Beschäftigung eine extern-numerische und durch die temporäre „Übertragung“ der Personalkosten an wohlfahrtsstaatliche Sicherungssysteme zudem eine extern-monetäre Flexibilität (vgl. Alt et al. 1999).

Aufgrund des deutschen Systems industrieller Beziehungen 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). In den 1990er Jahren sind ähnliche Anteile zu verzeichnen (vgl. Liebig und Hense 2007: 410). Der Verlauf der Nutzung von Recalls folgt dabei augenscheinlich der Arbeitsmarktsituation: Mit zunehmender Arbeitslosenquote sind im Aggregat auch höhere Recallquoten in den entsprechenden Jahren zu beobachten.

Da Recalls auch von der Bereitschaft der entlassenen Beschäftigten abhängen, sich für eine potentielle Wiederanstellung bereit zu halten, ist ihre Nutzung nicht ausschließlich von der Entscheidung des Betriebs beeinflusst. Für Arbeitnehmer lohnt sich das Warten, wenn sie entweder erwarten können, bei der Wiedereinstellung Konkurrenzvorteile zu erhalten, oder im Verlauf der Arbeitslosigkeit keine oder nur substantiell schlechtere Beschäftigungsalternativen zur Auswahl haben. Was Ersteres anbelangt, so konnte auch für Deutschland gezeigt werden, dass Wiederbeschäftigte einen Lohnvorteil gegenüber denjenigen haben, die vorher noch nicht im Betrieb angestellt waren (vgl. Burda und Mertens 2001; Liebig und Hense 2007). Zugleich weisen die Zusammenhänge zwischen der Recallnutzung und der mittleren Arbeitslosenquote darauf hin, dass Arbeitnehmer unter der Bedingung eines Arbeitskräfteüberangebots eher für eine Wiederbeschäftigung bereitstehen. Freilich ist dieses Ergebnis (vgl. Liebig und Hense 2007) nur als Indiz zu werten, da es sich bei diesen Analysen zum einen um reine Aggregatdaten handelt und zum anderen über die subjektiven Motive der Arbeitnehmer keine Informationen vorliegen. Im Weiteren konzentrieren wir uns ausschließlich auf eine genauere Un-

tersuchung der betrieblichen Bedingungen von Recalls, während die arbeitnehmerspezifischen Bestimmungsgründe in weiteren Nachfolgestudien zu analysieren sind.

2. Hypothesen

Für Betriebe werden Recalls als eine externe Strategie zur Erhöhung der *numerischen* und *monetären* Flexibilität interessant, wenn die Produktion und Distribution von Gütern und Dienstleistungen mit vergleichsweise hohen Personalkosten verbunden sind. Denn in diesem Fall besteht ein betrieblicher Flexibilitätsbedarf. Recalls schaffen hier Kostenvorteile, weil durch die zeitweise Entlassung zum einen Personalkosten nach außen verlagert und zum anderen bei einer Wiederbeschäftigung der entlassenen Arbeitnehmer Kosten reduziert werden. Dies sind die mit der Neueinstellung verbundenen Transaktionskosten der Personalsuche, der Vertragsgestaltung und der Einarbeitung bzw. der Vermittlung betriebspezifischer Qualifikationen. Folglich sind in Betrieben mit höheren Lohnkosten pro Beschäftigtem mehr Recalls zu erwarten.

Die im Unterschied zu anderen externen Strategien realisierbare „Bewahrung“ betriebspezifischer Qualifikationen macht Recalls insbesondere dann sinnvoll, wenn der Betrieb in seiner Geschäftstätigkeit auf ein vergleichsweise hohes Qualifikationsniveau seiner Beschäftigten angewiesen ist und somit einen Stabilitätsbedarf hat. Denn Recalls zeichnen sich gerade dadurch aus, dass sie betriebliche Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten sichern helfen, da durch die Wiedereinstellung auf Personen zurückgegriffen wird, die mit den betrieblichen Abläufen vertraut sind und über die erforderlichen betriebspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Dementsprechend ist zum einen zu vermuten, dass Betriebe, die Weiterbildungsinvestitionen tätigen, diese zu erhalten versuchen und demzufolge mehr Recalls durchführen. Zum anderen sind Recalls auch dann sinnvoll, wenn die benötigten Arbeitsleistungen eine gewisse Komplexität haben, die nicht umstandslos auf dem „Jedermann-Arbeitsmarkt“ allokiert werden können. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass Betriebe mit einem höheren Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten tendenziell auch eher auf Recalls zurückgreifen.

Der zentrale Unsicherheitsfaktor aus Sicht des Betriebs besteht jedoch darin, dass ungewiss bleibt, ob die entlassenen Beschäftigten tatsächlich für eine Wiedereinstellung verfügbar sind. Dazu kann der Betrieb zwar bestimmte Anreize setzen – etwa höheres Entgelt, Wettbewerbsvorteile bei der Auswahl der einzustellenden Personen – doch wird die Wirksamkeit dieser Anreize von der Verfügbarkeit alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer abhängig sein. Dementsprechend wird der Einsatz von Recalls unmittelbar von der relativen Position des Betriebs auf dem lokalen Arbeitsmarkt bestimmt. Dort, wo ein Betrieb mehr oder weniger der einzige Arbeitskraftnachfrager ist – gleichsam eine Monopolstellung am regionalen Arbeitsmarkt genießt – werden Recalls eher zu verwirklichen sein. Denn in diesem Fall ist die Gefahr geringer, dass Entlassene zu einem anderen Arbeitgeber abwandern. Die relative Machtposition des Arbeitgebers wird zudem gestärkt, wenn der regionale Arbeitsmarkt durch eine Nachfrageschwäche gekennzeichnet ist. Bei einer höheren regionalen Arbeitslosigkeit sollte sich also empirisch auch eine höhere Nutzung von Recalls beobachten lassen.

Fragt man nun genauer nach dem Zusammenhang von Recalls mit anderen Flexibilisierungsstrategien (vgl. Abbildung 1), so ist zu vermuten, dass diese mit anderen Formen der extern-numerischen bzw. extern-monetären Flexibilisierung einhergehen. Denn institutionelles Handeln ist wesentlich durch eine Pfadabhängigkeit gekennzeichnet (vgl. Mayntz 2002), die auch für die Befolgung bestimmter Flexibilisierungsoptionen gilt. Hinsichtlich der extern-numerischen Variante ist relevant, dass eine zeitweise Entlassung von Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen aufgrund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Kündigungsschutz im internationalen Vergleich eine deutlich höhere Schwelle für deutsche Arbeitgeber darstellt. Aus Arbeitgebersicht unproblematischer sind demgegenüber Recalls, die sich im Anschluss an befristete Arbeitsverträge ergeben. Denn nach Ablauf des Arbeitsvertrags kann – je nach Bedarf – das Austauschverhältnis zwischen Betrieb und Beschäftigten auf einer neuen vertraglichen Grundlage weitergeführt oder – ohne weitere Transaktionskosten – beendet werden. Entsprechend stellt das Abschließen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eine – Recalls erleichternde – Voraussetzung dar. Unter den Bedingungen einer breiteren Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen sollte deshalb auch eine höhere Anzahl an Recalls in einem Betrieb anzutreffen sein.

Die extern-monetäre Dimension findet ihre Entsprechung in der Beanspruchung von Subventionen, die auf die Senkung der betrieblichen Lohnkosten abzielen. Denn Recalls stellen eine weniger offensichtliche Subventionierung von Lohnkosten dar, weil hier der Betrieb nicht der direkte Mittelempfänger ist, sondern entsprechende Transferzahlungen der sozialen Sicherungssysteme an den Beschäftigten adressiert sind. Betriebe, die bereits Erfahrung mit der Nutzung sozialer Sicherungssysteme und der externen Subventionierung ihrer Personalkosten haben, werden deshalb auch eher Recalls durchführen.

Grundsätzlich gilt für Recalls, dass sie aus Arbeitnehmersicht ambivalent sind. Einerseits verbinden sich mit ihnen gewisse Vorteile (vgl. Liebig und Hense 2007). Andererseits entstehen den Arbeitnehmern grundsätzliche Nachteile und zwar Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheiten, Einkommensverluste infolge der Arbeitslosigkeit und Abhängigkeiten von einem einzigen Betrieb. Darüber hinaus stellen Recalls eine betriebliche Nutzung von sozialen Sicherungssystemen dar, die eigentlich darauf ausgelegt sind, Individuen vor den Folgen des Marktversagens zu schützen. In diesem Sinne sind Recalls Formen der Flexibilisierung, die sowohl gewerkschaftlichen Grundpositionen entgegenstehen als auch aus der Sicht des Betriebs- oder Personalrats tendenziell abzulehnen sind. Denn mit einer verstärkten Nutzung von Recalls ist tendenziell zu erwarten, dass in einem Betrieb vermehrt auf derartige zeitlich befristete Anstellungen umgestellt wird. Damit ist diese Flexibilisierungsstrategie nicht nur für die klassischen Rand-, sondern auch für die Stammbeschafteten längerfristig bedrohlich. Dementsprechend vermuten wir in Betrieben, die über einen Betriebs- oder Personalrat verfügen, eine geringere Nutzung von Recalls.

Zusammenfassend sollen auf der Basis dieser Überlegungen zur „betrieblichen Rationalität“ von Recalls folgende Hypothesen empirisch überprüft werden:

- (1) *Flexibilitätshypothese*: In Betrieben mit höheren Lohnkosten werden Recalls eher anzutreffen sein.

- (2) *Stabilitätshypothese*: Betriebe mit einem höheren Anteil an qualifiziertem Personal werden Recalls eher nutzen. Dasselbe gilt für Betriebe, welche in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren.
- (3) *Monopolhypothese*: Betriebe, die eine Monopolstellung am regionalen Arbeitsmarkt einnehmen bzw. in Regionen mit einer relativ hohen Arbeitslosigkeit angesiedelt sind, werden mehr Recalls durchführen.
- (4) *Pfadabhängigkeitshypothese*: Betriebe, die bereits extern-numerische oder extern-monetäre Flexibilisierungsstrategien anwenden, werden sich auch eher der Recall-Strategie bedienen.
- (5) *Betriebsratshypothese*: In Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung wird weniger auf Recalls zurückgegriffen.

3. Daten, Methode und Variablen

Die Hypothesen sollen mit Hilfe des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (LIAB) in der Längsschnittversion 1 (LM1-2005) überprüft werden (vgl. Jacobebbinghaus 2008). Der LIAB ermöglicht es, Informationen aus dem IAB-Betriebspanel, das seit 1993 jährlich Daten auf der Basis einer Betriebsbefragung zur Verfügung stellt, mit Personendaten zusammenzuführen. Letztere stammen zum einen aus der Beschäftigtenhistorik, welche prozessproduzierte tagesgenaue Personendaten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält, und zum anderen aus der Leistungsempfängerhistorik, welche prozessproduzierte tagesgenaue Personendaten der Leistungsempfänger der BA liefert. Beides ist – wie später zu zeigen sein wird – zur Identifikation von Recalls notwendig. Die Daten der Längsschnittversion 1 sind durch folgende Restriktionen gekennzeichnet: Sie beziehen sich nur auf Betriebe des Betriebspanels, die von 1999 bis 2001 durchgängig an der Betriebsbefragung teilgenommen haben, geben für diese jedoch auch Auskunft über die Vorjahre. Individualangaben liegen von 1990 bis 2005 für alle Personen vor, die zwischen dem 1.1.1996 und dem 31.12.01 mindestens einen Tag in einem der ausgewählten Betriebe beschäftigt waren. Dementsprechend fehlen Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt und Zugänge aus nicht am IAB-Betriebspanel teilnehmenden Betrieben, so dass auf der Grundlage des LIABs für die Zeit nach 2001 keine zuverlässigen Aussagen über den Verbreitungsgrad oder die Struktur von Recalls abgeleitet werden können. Daraus folgt die zeitliche Einschränkung unseres Analysedatensatzes auf die Jahre 1996 bis 2001. Für diese sechs Jahre konnten jedoch gepoolte Querschnitts- und Paneldaten aufbereitet werden, die dem LIAB die Längsschnittinformationen dieser sechs Jahre aus dem IAB-Betriebspanel zuspähen. Dadurch ist es möglich, die von Liebig und Hense (2007) beobachteten Zusammenhänge auf eine breitere empirische Basis zu stellen.

Zur Identifikation der abhängigen Variable werden für jeden Betrieb die Informationen zu den vorgenommenen Recalls wie folgt ermittelt. In einem ersten Schritt werden die Recalls auf der Ebene der Personen identifiziert. Als Recall gilt eine Arbeitsaufnahme, die einer mindestens 30 Tage umfassenden Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug unmittelbar folgt. Zugleich muss der Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsaufnahme erfolgt, identisch mit dem Arbeitgeber der Beschäftigung sein, die eine Person unmittelbar vor Eintritt der Arbeitslosigkeit inne hatte. Dazu werden sowohl die Informationen aus der Beschäftigten- als auch aus der Leistungsempfängerhistorik benötigt. Wenn Personen zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen keine Leistungen nach AFG erhalten haben, so

ist eine Arbeitsaufnahme beim selben Arbeitgeber nicht als Recall definiert. Denn in dem Fall sind die Gründe für die zeitweise Aussetzung der Beschäftigung nicht eindeutig bestimmbar, und eine Subventionierung der Arbeitnehmer durch externe Sicherungssysteme findet nicht statt. Die individuell ermittelten Recalls werden in einem zweiten Schritt für jeden Betrieb und für jedes Jahr aufsummiert und den Daten des IAB-Betriebspanels hinzugefügt. Daraus resultiert eine betriebsspezifische Zählvariable für jedes untersuchte Jahr, welche die Gesamtzahl der Recalls jedes einzelnen Betriebs angibt. Diese Variable stellt die abhängige Variable für die Erklärungsmodelle dar.

Für die Analyse von Zählraten können im Allgemeinen Poissonregressionen (PR), Negative-Binomial-Regressionen (NBR) oder zero-inflated Varianten der PR oder NBR verwendet werden (vgl. Long und Freese 2006). Sofern die empirischen Daten von Überdispersion betroffen sind, also Zählraten vorliegen, bei denen die Varianz größer als das Mittel ist, muss anstelle der Poissonregression eine NBR verwendet werden. Würde man dies nicht tun, so würde das Ausmaß der Streuung und in der Regel auch die Nullkategorie unterschätzt. Zero-inflated Varianten tragen ebenfalls dem Umstand Rechnung, dass die Besetzung der Nullkategorie in den empirischen Daten zumeist höher ist als bei den theoretisch vorhergesagten Werten. Dafür unterscheiden sie zwei Prozesse zur Generierung von Null-Werten, deren Ergebnisse dann auch getrennt aufgelistet werden. Diese können in unserem Fall zum einen von Betrieben erzeugt werden, die niemals Recalls durchführen. Zum anderen können sie auch in Betrieben vorkommen, die prinzipiell Recalls nutzen, jedoch in einem Jahr keine Wiederanstellungen realisieren. Die Wahl des geeigneten Analyseverfahrens verlangt zunächst eine Entscheidung für die PR oder die NBR, wobei nach dem Überdispersions-Test letztere für unsere empirischen Daten die adäquatere ist. Sofern es theoretisch angemessen erscheint, zwischen Betrieben zu diskriminieren, die potentiell bzw. niemals auf Recalls zurückgreifen, kann mit Hilfe des Vuong-Tests auch statistisch entschieden werden, ob die zero-inflated NBR der NBR vorzuziehen ist. In unserem Fall spricht beides für die zero-inflated Variante. Das hat einen zusätzlichen Vorteil: Einerseits können die Bedingungen angegeben werden, die dafür verantwortlich sind, dass einige Betriebe überhaupt keine Recalls durchführen. Andererseits können für die Betriebe, die prinzipiell Recalls nutzen, die Einflussfaktoren für die Anzahl der Recalls identifiziert werden. Da für die Modellierung dieser beiden Prozesse auch unterschiedliche Variablen verwendet werden können, weicht das berichtete zero-inflated Modell etwas von der Modellspezifikation des NBR ab. Denn die hier dargestellten Analysen sind jeweils die aussagekräftigsten Modelle ihres Typs.

Insgesamt werden drei verschiedene Modelle präsentiert, wobei die Modelle 1 und 3 auf gepoolten Querschnittsdaten der Jahre 1996 bis 2001 basieren und das Modell 2 die entsprechenden Paneldaten als Grundlage hat. Während Verfahren der Panelanalyse berücksichtigen, dass die Längsschnittinformationen auf voneinander abhängigen Beobachtungen beruhen (Angaben eines Betriebes hängen voneinander ab), müssen die ersten beiden Modelle mit robusten Standardfehlern berechnet werden. Da Auswertungsroutinen für zero-inflated Panelregressionen in den uns zur Verfügung stehenden Softwareprogrammen nicht implementiert sind, bildet die NBR die Grundlage für die Panelanalyse. Zusammenfassend werden also folgende drei Modelle präsentiert: Modell 1 stellt eine NBR mit robusten Standardfehlern auf der Basis der gepoolten Daten dar. Modell 3 unterscheidet sich von dem ersten nur hinsichtlich des verwendeten Verfah-

rens einer zero-inflated NBR. Modell 2 ist eine Negativ-Binomial-Panelregression mit random effects, die hier einem Modell mit fixed effects vorgezogen wird, da entscheidende Einflussgrößen aufgrund ihrer zeitlichen Unveränderlichkeit in einem fixed effects Modell nicht getestet werden könnten.

Als erklärende, unabhängige Variablen verwenden wir zunächst die logarithmierten Lohnkosten pro Beschäftigtem (in Euro). Dazu wird die im Betriebspanel angegebene Bruttolohnsumme des Betriebs in den einzelnen Jahren durch die Anzahl der Beschäftigten in diesen Jahren geteilt und das Ergebnis anschließend logarithmiert. Wir erwarten bei höheren Lohnkosten pro Beschäftigtem auch eine höhere Anzahl der Recalls in einem Betrieb (Flexibilitätshypothese).

Die Stabilitätshypothese, wonach Betriebe mit höherem Bedarf an Humankapital bzw. höheren Humankapitalinvestitionen eher Recalls nutzen, überprüfen wir zum einen über den Anteil an qualifizierten Beschäftigten im Betrieb. Dafür wird die Anzahl der Facharbeiter sowie der Angestellten und Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten relativ zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt. Für den inflated-Teil der zero-inflated NBR wird diese Variable leicht abgewandelt, da angenommen wird, dass ein besonders hoher Anteil an qualifiziertem Personal ($> 90\% = 1$) dafür verantwortlich ist, dass Betriebe seltener gar keine Recalls durchführen. Um die vermutete Bedeutung der Investitionen in Humankapital einschätzen zu können, fügen wir zum anderen eine 0/1-kodierte Variable ein, die angibt, ob der Betrieb in dem jeweiligen Jahr Weiterbildungsmaßnahmen für seine Mitarbeiter angeboten hat. Zudem wird ein Interaktionsterm modelliert, der aus den logarithmierten Lohnkosten und dem Anteil an qualifizierten Beschäftigten besteht. Durch die Einbeziehung des Interaktionseffekts werden die Effekte der beiden Prädiktorvariablen separiert in einen Anteil, der unabhängig von der Ausprägung des anderen Prädiktors ist (Haupteffektterme), und einen Anteil, der mit der Ausprägung des anderen Prädiktors variiert (Interaktionsterm). Ziel dieser Analyse ist es, die betrieblichen Lösungen für die Ausbalancierung ihrer Flexibilitäts- und Stabilitätsbedürfnisse näher zu untersuchen. Somit werden im Vergleich zur Vorläuferstudie hier sowohl die beiden Humankapitalvariablen angemessener operationalisiert⁴ als auch erstmals ein Zusammenhang zwischen den Flexibilitäts- und Stabilitätshypothese überprüft.

Die Monopolhypothese, wonach bei einer geringeren Konkurrenzsituation zwischen den Betrieben um Arbeitskräfte eher Recalls genutzt werden, überprüfen wir mit Hilfe von zwei Variablen. Einmal werden dem Datensatz aus der regionalen Arbeitslosenstatistik der BA die Arbeitslosenquoten des Kreises, in dem der Betrieb ansässig ist, hinzugespielt. Wir verfügen damit – im Unterschied zu Liebig und Hense (2007) – über eine genauere Messung der betriebsexternen Arbeitsmarktbedingungen.⁵ Bei hohen Arbeitslosigkeitsquoten sollten die Risiken, dass entlassene Arbeitnehmer anderweitig eine

⁴ Zuvor wurde der Bedarf an qualifizierten Beschäftigten lediglich über die logarithmierte Anzahl der Facharbeiter erfasst, wodurch andere qualifizierte Beschäftigungsgruppen sowie der relative Anteil des qualifizierten Personals unberücksichtigt blieben. Zudem wurden die Humankapitalinvestitionen mit Hilfe einer Dummy-Variable gemessen, die darüber informierte, ob ein Betrieb ausbildete. Demgegenüber ist die Finanzierung von Weiterbildung der exaktere Indikator, da Fortbildungen prinzipiell für das gesamte Personal gelten.

⁵ In der Vorläuferstudie wurden die Arbeitsmarktlage aufgrund der höheren Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland über die Verortung des Betriebes in Ost- bzw. Westdeutschland angenähert, was allerdings ein sehr allgemeiner Proxy war.

Beschäftigung finden und dieses „Humankapital“ dem Betrieb verlustig geht, deutlich geringer und folglich Recalls häufiger sein. Eine ähnliche Situation sollte auf Betriebe in ländlichen Räumen zutreffen. Aufgrund der geringeren Dichte möglicher Arbeitskraftnachfrager besteht hier eine höhere Wahrscheinlichkeit als in städtischen Räumen, dass ein Betrieb eine gewisse Monopolstellung am Arbeitsmarkt einnimmt. In ländlichen Gegenden erwarten wir also mehr Recalls pro Betrieb. Dementsprechend fügen wir die Gemeindegrößenklasse des Betriebsstandorts als weitere erklärende Variable in unser Modell ein.

In der „Pfadabhängigkeitshypothese“ gehen wir – im Sinne der Konstanz institutionellen Handelns – davon aus, dass die Nutzung anderer Formen extern-numerischer bzw. extern-monetärer Flexibilisierungsstrategien auch die Verwendung von Recalls bestimmt. Dementsprechend berücksichtigen wir erstmals den Anteil an befristet Beschäftigten eines Betriebes als Indikator für eine andere Variante extern-numerischer Flexibilisierung. Die extern-monetäre Strategie wird mittels der Anzahl lohnsubventionierter Beschäftigter im Betrieb erfasst. Hierbei wird ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang unterstellt: Während zunächst jeder weitere lohnsubventionierte Arbeitnehmer zu einem Anstieg der Recalls führen sollte, dürfte sich dieser Effekt mit steigender Anzahl abschwächen. Um dies zu untersuchen, integrieren wir zusätzlich den quadrierten Term des lohnsubventionierten Personals in das Modell. Im Gegensatz zur Vorläuferstudie, die bereits Einflüsse der extern-monetären Flexibilisierungsstrategie über eine 0/1-kodierte Variable zur generellen Inanspruchnahme von Subventionen zeigen konnte, wird mit der nun vorgenommenen Operationalisierung das Ausmaß beider Flexibilisierungsvarianten stärker berücksichtigt.

Die Bedeutung des Betriebs- oder Personalrats überprüfen wir über eine dichotome Variable, die das Vorhandensein einer gewählten Mitarbeitervertretung anzeigt. Wir erwarten einen negativen Effekt auf den Einsatz von Recalls.

Neben diesen theoretisch begründeten Determinanten der Nutzungshäufigkeit von Recalls integrieren wir in unseren Modellen zwei Kontrollvariablen. Dies ist zunächst die logarithmierte Anzahl aller Beschäftigten eines Betriebs. Da unser abhängiges 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 besetzt werden können. Auch wenn wir annehmen, dass es sich bei Recalls um eine betriebspezifische Flexibilisierungsstrategie handelt, so erwarten wir gleichwohl starke branchenbezogene Effekte. Dementsprechend vereinheitlichen wir die im Betriebspanel für unterschiedliche Jahre uneinheitlich erfasste Branchenzugehörigkeit (wie in Tabelle 1 abgebildet) und nehmen sie 0/1-kodiert in das Modell auf. Als Referenz verwenden wir den öffentlichen Sektor, der die zahlenmäßig größte Ausprägung der Branchenvariable darstellt.

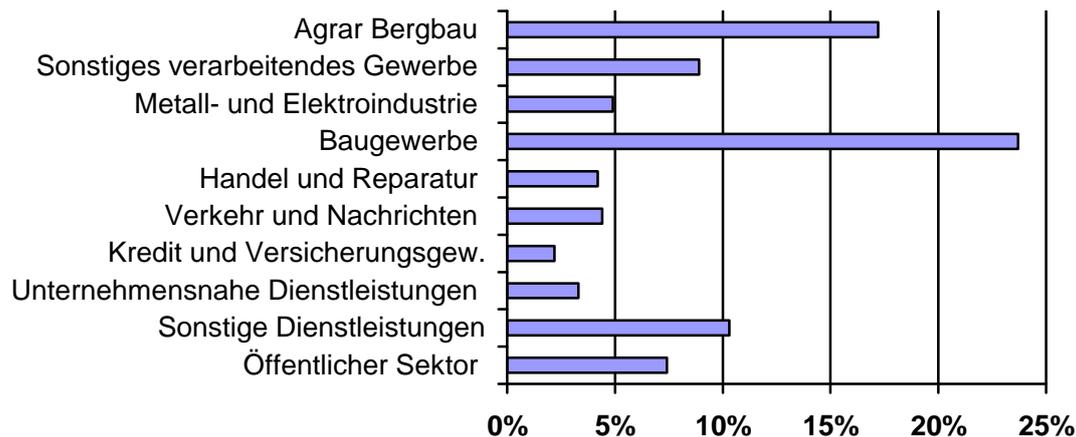
4. Ergebnisse

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Nachfolgend sollen zum einen die branchenspezifischen Anteilswerte und zum anderen die jährliche Anzahl der Recalls untersucht werden, um so ein exakteres Bild von ihrem Verbreitungsgrad zu erhalten. Für Branchen, die durch einen stark saisonal schwanken-

den Arbeitskräftebedarf gekennzeichnet sind, sind Recalls traditionell ein personalpolitisches Instrument. Wie Abbildung 2 zeigt, trifft dies insbesondere für das Bauhauptgewerbe und die Land- und Forstwirtschaft zu. Hier erfolgt in den Jahren 1996 bis 2001 bis nahezu jede vierte Arbeitsaufnahme durch eine Person, die zuvor arbeitslos gemeldet war und Leistungen nach AFG (Arbeitslosengeld) bezogen hat sowie unmittelbar vor diesem Leistungsbezug bereits in dem Betrieb beschäftigt war.

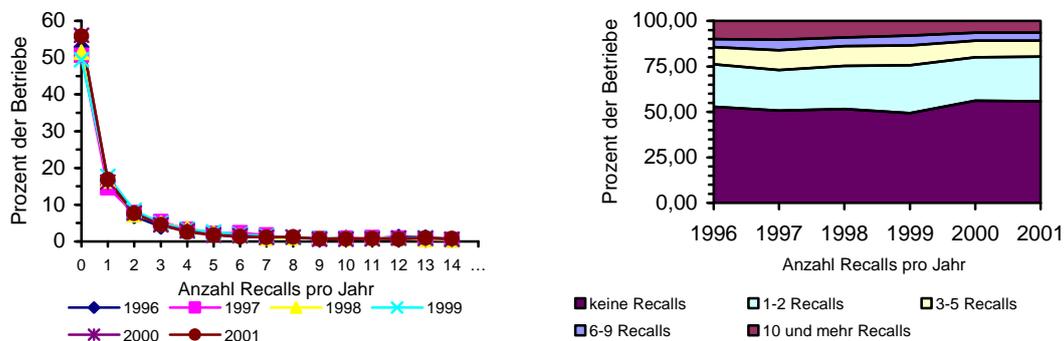
Abbildung 2: Anteil der Recalls an den Arbeitsaufnahmen über die Jahre 1996 bis 2001 nach Branchen (Sechsjahresmittel, querschnittgewichtet)



Daten: LIAB Längsschnittversion 1

Darüber hinaus lässt sich bereits im Verlauf der 1980er Jahre zeigen, dass zunehmend auch branchenunabhängig auf Recalls zurückgegriffen wird, um konjunkturelle Schwankungen im Arbeitskräftebedarf auszugleichen (vgl. Mavromaras und Rudolph 1995, 1997, 1998). In Abbildung 3 ist dazu der Verbreitungsgrad von Recalls im Zeitraum 1996 bis 2001 in bundesdeutschen Betrieben dargestellt. Daran wird zunächst deutlich, dass etwas mehr als die Hälfte der bundesdeutschen Betriebe *keine* Recalls nutzen. Rund 20 Prozent der Betriebe weisen jährlich ein bis zwei Recalls auf und rund 10 Prozent realisieren jeweils drei bis fünf bzw. mehr als 10 Recalls im Jahr. Wie die linke Grafik in Abbildung 3 zeigt, ist das grundlegende Muster der Nutzungshäufigkeit von Recalls über den betrachteten Zeitverlauf weitgehend stabil. Gleichzeitig wird jedoch in der rechten Grafik sichtbar, dass der Anteil an Betrieben, die keine Recalls nutzen, für die Jahre 2000 und 2001 ansteigt. Dies entspricht der mit denselben Daten gemachten Beobachtung auf der Aggregatebene (vgl. Liebig und Hense 2007), dass der durchschnittliche Anteil der Recalls an den Neueinstellungen mehr oder weniger parallel zur Entwicklung der Arbeitslosenquoten verläuft. Damit sind es nicht nur die jeweils für einzelne Branchen geltenden spezifischen Bedingungen und Formen der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen, die eine zeitweise Entlassung von Arbeitskräften befördern. Sondern es treten offenbar auch arbeitsmarktbezogene, betriebsstrukturelle und arbeitsorganisatorische Determinanten der Nutzung von Recalls in den Blick.

Abbildung 3: Recall-Nutzung durch bundesdeutsche Betriebe in den Jahren 1996-2001



Daten: LIAB Längsschnittversion 1

4.2 Multivariate Ergebnisse

In Tabelle 1 werden die Ergebnisse der drei spezifizierten Modelle berichtet: Bei Modell 1 handelt es sich um eine mit gepoolten Daten durchgeführte Negativbinomialregression (NBR), bei Modell 2 um eine Negativbinomialpanelregression mit random effects und bei Modell 3 um eine Zero-inflated Negativbinomialregression mit den gepoolten Daten. Ein bei allen drei Modellen durchgängiges Ergebnis besteht in der fehlenden Bedeutung der Personalkosten für die Anzahl an Recalls eines Betriebs. In lohnkostenintensiven Betrieben finden wir also keine höhere Anzahl jährlicher Recalls. Damit bestätigt sich unsere Flexibilitätshypothese auf der Basis der hier vorgenommenen Modellspezifikation nicht. Allerdings wird der Effekt der Variable erst nach der Aufnahme des Interaktionsterms insignifikant. Ohne denselben zeigt sich durchweg der in der Hypothese postulierte positive Einfluss der Lohnkosten auf die Anzahl der Recalls. Die vorgestellten Modelle mit Interaktionstermen zeigen jedoch, dass die Flexibilitätshypothese eng mit der Stabilitätshypothese zusammenhängt. Diese bestätigt sich zunächst in allen Modellen hinsichtlich des Bedarfs an Humankapital. Denn wir finden einen positiven Zusammenhang zwischen der Humankapitalausstattung eines Betriebs und der Anzahl an Recalls: Betriebe mit einem höheren Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten greifen deutlich stärker auf Recalls zurück. Dieser Befund lässt vermuten, dass es offenbar das Ziel der Nutzung dieser Flexibilisierungsstrategie ist, die betriebspezifischen Qualifikationen der Beschäftigten zu sichern. Entgegen unseren Annahmen wird in allen Modellen übereinstimmend festgestellt, dass Investitionen in Weiterbildung zu einer Reduktion der Recalls beitragen. Eine plausible Erklärung für diesen so nicht vorhergesehenen Einfluss liefert die alternative Charakterisierung von Weiterbildungsinvestitionen als intern-funktionale Flexibilisierung (vgl. Abbildung 1). So kann unserer Ansicht nach geschlussfolgert werden, dass Betriebe, die eine intern-funktionale Strategie verfolgen, weniger auf eine externe Strategie, wie sie Recalls darstellen, setzen. Bezieht man nun mit Hilfe des Interaktionsterms die beiden ersten Hypothesen aufeinander, so zeigt sich wiederum in allen Modellen, dass sich die Anzahl der Recalls reduziert, sofern die Lohnkosten insbesondere für qualifizierte Beschäftigte steigen. Wir interpretieren dieses Ergebnis so, dass Recalls dann seltener durchgeführt werden, wenn es sich bei den qualifizierten Arbeitnehmern um besonders gut entlohnte und damit für

das Unternehmen sehr wichtige Experten oder Führungskräfte handelt. Anscheinend ist es in diesen Fällen für die Betriebe zu riskant, dieses Personal zu entlassen.

Wie vermutet spielt auch die relative Machtposition („*Monopolhypothese*“), die ein Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern aufgrund der regionalen Arbeitsmarktlage einnimmt, eine Rolle. Mit steigender regionaler Arbeitslosenquote und in ländlichen Regionen werden auch mehr Recalls in einem Betrieb realisiert. Dieser Befund ist über die drei Modelle stabil und verweist darauf, dass Recalls tatsächlich als eine Flexibilisierungsstrategie zu verstehen sind, in der das Ungleichgewicht in der Austauschrelation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wirksam wird, und Recalls eventuell nur deshalb möglich werden. Da wir über die subjektiven Beweggründe der Beschäftigten keine Informationen haben, können wir an dieser Stelle allein die „Arbeitgeberperspektive“ beleuchten. Gleichwohl bestärken diese Ergebnisse die Vermutung, dass es gerade Betrieben in dauerhaft strukturschwachen Regionen möglich ist, auf einen bestimmten Stamm an Arbeitnehmern flexibel zuzugreifen. Aus der Perspektive der Arbeitnehmer bedeutet dies, dass Personen in diesen Regionen weniger Chancen auf eine stabile Beschäftigungsbeziehung haben.

Während bereits angemerkt wurde, dass die intern-funktionale Flexibilisierung eher als Alternative zu Recalls angesehen werden kann, ergänzen sich diese hypothesenkonform mit anderen Varianten der extern-monetären und extern-numerischen Flexibilisierung. Übereinstimmend zeigen sich ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang mit anderen direkten Lohnsubventionierungen und ein Anstieg der Recalls mit einem wachsenden Anteil an befristet Beschäftigten. Diese Ergebnisse stützen folglich die „Pfadabhängigkeit“ des Einsatzes von Flexibilisierungsstrategien.

Was die Ergebnisse zu unseren Kontrollvariablen angeht, so ist der Effekt für die Beschäftigtenanzahl wie erwartet, was allerdings keine weitergehende inhaltliche Relevanz hat, sondern lediglich Verzerrungen bei den anderen Analysen vermeiden sollte. Interessanter sind jedoch die Einflüsse der einzelnen Branchen. Sie bestätigen einerseits das bestehende Bild, Recalls seien zunächst ein „Problem“ der Land- und Forstwirtschaft sowie des Baugewerbes. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass trotz der im Modell überprüften weiteren Betriebsmerkmale, der öffentliche Sektor ein relativ hohes Nutzungsniveau für Recalls aufweist. Die Subventionierung der eigenen Flexibilitätsanforderungen durch den Rückgriff auf soziale Sicherungssysteme ist hier also durchaus verbreitet.

Betrachten wir noch die in Modell 3 dargestellten Ergebnisse des „zero-inflated“ Modells: Während sich die im oberen Teil des Modells abgebildeten Ergebnisse zur Erklärung der Recallhäufigkeit mit denen der anderen Modelle decken, wird die Stärke dieses Verfahrens am unteren Teil der Tabelle deutlich. Hier ist zu erkennen, welche Bedingungen dazu führen, dass einige Betriebe überhaupt keine Recalls einsetzen. Das zentrale Ergebnis bezieht sich auf unsere Betriebsratshypothese. Damit übereinstimmend erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, gar keine Recalls einzusetzen, wenn in dem Unternehmen eine offizielle Arbeitnehmervertretung tätig ist. Im Gegensatz erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer grundsätzlichen Recall-Nutzung mit steigendem Anteil befristet Beschäftigter. Dies liefert einen weiteren Beleg für die bereits zuvor festgestellte Destabilisierung langfristiger Beschäftigungsperspektiven durch befristete Arbeitsver-

hältnisse. Der Effekt der Kontrollvariablen unterstreicht erneut das bekannte Ergebnis, dass es mit steigender Betriebsgröße immer unwahrscheinlicher wird, dass keine Recalls realisiert werden. Und auch der positive Einfluss eines hohen Anteils qualifizierter Beschäftigter ist als weitere Unterstützung des vermuteten Kippens der Recallstrategie ab einem bestimmten Qualifizierungsniveau zu deuten. Ist der Humankapitalanteil besonders hoch, so erscheint es offenbar als zu riskant, Personen zu entlassen.

Tabelle 1: Betriebliche Determinanten der Nutzung von Recalls in den Jahren 1996-2001

	Anzahl Recalls pro Betrieb					
	Modell 1 (NBR)		Modell 2 (NBR random effects)		Modell 3 (zero inflated NBR)	
<i>Personalkosten</i>						
Lohnkosten pro Beschäftigten (logarithmiert)	.1466	(.1544)	-.0566	(.0979)	.0939	(.1625)
<i>Humankapital</i>						
Anteil qualifizierter Beschäftigter	.0706***	(.0163)	.0279**	(.0094)	.0685***	(.0172)
Lohnkosten x Qualifiziertenanteil	-.0098***	(.0023)	-.0040**	(.0013)	-.0094***	(.0024)
Weiterbildung (1=ja)	-.1814*	(.0777)	-.1010*	(.0532)	-.2036**	(.078)
<i>Regionaler Arbeitsmarkt</i>						
Arbeitslosenquote im Kreis	.0396***	(.0068)	.0421***	(.0041)	.0425***	(.0069)
Gemeindegrößeklasse	-.1272**	(.0179)	-.0966***	(.0106)	-.1315***	(.0181)
<i>Nutzung extern-monetärer Flexibilisierung</i>						
Anzahl lohnsubventionierter Beschäftigter	.0020***	(.0004)	.0011***	(.0002)	.0019***	(.0003)
Anzahl lohnsubventionierter Beschäftigter (quadr., x .0001)	-.00697***	(.0017)	-.00275***	(.0080)	-.0070***	(.0016)
<i>Nutzung von extern-numerischer Flexibilisierung</i>						
Anteil befristeter Beschäftigter	.0238***	(.0016)	.0133***	(.0010)	.0254***	(.0013)
<i>Kontrollvariablen</i>						
Anzahl der Beschäftigten (logarithmiert)	.6999***	(.0266)	.5032***	(.0154)	.7098***	(.0268)
Branche (Ref.: Öffentlicher Sektor)						
Baugewerbe	1.0634***	(.1377)	.3152***	(.0723)	1.0072***	(.1416)
Agrar/Bergbau/Energie/Wasser	.6446***	(.1493)	-.0280	(.0699)	.6064***	(.147)
sonstiges verarbeitendes Gewerbe	-.0877	(.1575)	-.4152***	(.0670)	-.1075	(.1605)
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	-.4488	(.2843)	-.6566***	(.1373)	-.4517	(.2972)
Gaststätten/Beherbergung	.1777	(.1946)	.2711	(.1634)	.0765	(.1982)
Handel/Reparatur	-.3574*	(.152)	-.5166***	(.0862)	-.3908**	(.1568)
sonstige Dienstleistungen	-.3592*	(.1593)	-.2621***	(.0748)	-.4098**	(.1601)
unternehmensnahe Dienstleistungen	-.4220*	(.163)	-.3151***	(.0944)	-.4289**	(.1644)
Forschung/Bildung	-.4849***	(.1282)	-.1492*	(.0731)	-.4384***	(.1321)
Metall-/Elektrogewerbe	-.7174***	(.1079)	-.6326***	(.0720)	-.7649***	(.1083)
Kredit-/Versicherungsgewerbe	-.7660***	(.1776)	-.7081***	(.11426)	-.7578***	(.1737)
Gesundheits-/Sozialwesen	-.7867***	(.1044)	-.2876***	(.0665)	-.9086***	(.1040)
Konstante	-3.49**	(1.1251)	-1.268	(.7084)	-3.0334**	(1.1870)
<i>Keine Recalls (inflated)</i>						
<i>Humankapital</i>						
Anteil qualifizierter Beschäftigter mind. 90% (1=ja)					.7165**	(.2455)
<i>Nutzung extern-numerischer Flexibilisierung</i>						
Anteil befristeter Beschäftigter					-.6537***	(.1531)
Betriebsrat (1=ja)					1.0621*	(.4599)
<i>Kontrollvariable</i>						
Anzahl der Beschäftigten (logarithmiert)					-.2149**	(.0841)
Konstante					-1.364***	(.3888)
α	1.97044	(.0873)			1.714228	(.0443)
Pseudo R ²	.144				.146	
Log (Pseudo)likelihood	-15721.244		-14681.113		-15342.24	
Wald Chi ² (df)	2549.23 (22)		2513.92 (22)		2076.17 (22)	

Die einheitlichen Resultate aller Modelle belegen die Zuverlässigkeit der gefundenen Effekte. Insgesamt ist das Panelmodell am Aussagekräftigsten, gefolgt von der zero-inflated NBR. Dafür spricht zum einen die durch die Modelle erreichte Modellverbesserung. Zum anderen sprechen der Dispersions-Test und das sich signifikant von 0 unterscheidende alpha für die Anwendung der NBR, welche entsprechend dem Young-Test in der zero-inflated Variante anzuwenden ist. Ein LR-Test spricht darüber hinaus für die Berechnung von Panelmodellen. Es ist zu vermuten, dass eine zero-inflated Negativ-

Binomial-Panelregression die beste Erklärungskraft hätte, allerdings ist diese aktuell mit den uns zur Verfügung stehenden Softwareprogrammen nicht durchzuführen.

5. Zusammenfassung und Diskussion

Ausgehend von der Beobachtung, dass die bisherige wissenschaftliche und auch öffentliche Debatte zu den in bundesdeutschen Betrieben verwendeten Flexibilisierungsstrategien eine international durchaus etablierte Strategie der zeitweisen Entlassung von Beschäftigten weitgehend ausblendet, hat sich dieser Beitrag zum Ziel gesetzt, das Phänomen der „Recalls“ genauer zu untersuchen. Anknüpfend an eine Einordnung von Recalls in die bisher diskutierten Flexibilisierungsstrategien ging es darum, sowohl den Verbreitungsgrad als auch die betrieblichen und arbeitsmarktbezogenen Determinanten genauer zu beschreiben. Im Unterschied zu einer ersten Analyse zu den Bestimmungsfaktoren von Recalls wurde eine genauere Analyse des Verbreitungsgrads im Zeitraum von 1996 bis 2001 vorgestellt sowie durch die Verwendung einer breiteren Datenbasis und komplexerer Analyseverfahren die Determinanten genauer bestimmt.

Die zentralen Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen: Bei der Wahl von Flexibilisierungsstrategien zeigt sich eine gewisse Pfadabhängigkeit der betrieblichen Entscheidungen. So gehen Recalls mit anderen Formen der extern-monetären und extern-numerischen Flexibilisierung einher. Insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse tragen offenbar zu einer weitergehenden Destabilisierung langfristiger Beschäftigungsperspektiven bei, weil Betriebe, die Befristungen als personalpolitisches Instrument verwenden, zugleich auch eher Recalls nutzen. Genau dieser Zusammenhang von Befristung und Wiedereinstellung verstärkt die ohnehin bestehenden Nachteile befristeter Beschäftigter. Es kommt damit zu einer Kumulation von Risiken und Abhängigkeit auf dem Arbeitsmarkt, durch den sich bestehende Ungleichheiten weiterhin verfestigen (DiPrete und Eirich 2006)

Ferner beschränkt sich die Lohnsubventionierung nicht nur auf direkte Formen, sondern erstreckt sich mittels des Einsatzes von Recalls auch auf weniger offensichtliche indirekte Möglichkeiten, bei denen die Zahlung an den Arbeitnehmer erfolgt. Obwohl Recalls auch zur Sicherung des betriebspezifischen Humankapitals genutzt werden, bildet die „klassische“ Lösung dieses Problems – die intern-funktionale Flexibilisierung in Form von Weiterbildungen – eine Alternative zu der externen Strategie der Recalls. Dies gilt vermutlich insbesondere dann, wenn es sich bei den Beschäftigten um ausgewiesene Experten und Führungskräfte handelt, für die eine Entlassung für die Betriebe zu riskant wäre. So eignen sich Recalls aus betrieblicher Sicht für qualifizierte Beschäftigte unterhalb der Führungsebene des Unternehmens. Aus Arbeitnehmerperspektive hat dies zur Konsequenz, dass erstens mit Hilfe von Recalls externe Formen der Flexibilisierung auch auf große Teile der Stammbeslegschaft angewendet werden können, für die sich aufgrund der unsicheren Wiederbeschäftigungsoptionen potentielle Nachteile für ihre dauerhafte Beschäftigungssicherheit ergeben. Zweitens werden damit in ihren Folgen für Arbeitnehmer potentiell gewinnbringende Flexibilisierungsstrategien – wie z.B. Weiterbildung – tendenziell weniger zum Einsatz kommen, da Recalls eine aus betrieblicher Sicht deutlich günstigere Option sind.

Dies gilt insbesondere dann, wenn sich das Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zum Nachteil der ersteren verschiebt. Unsere Ergebnisse belegen,

dass gerade in strukturschwachen Regionen – auch qualifizierte – Beschäftigte deutlich weniger Chancen auf eine stabile Beschäftigung haben. Der Einfluss steigender regionaler Arbeitslosenquoten auf Recalls unterstreicht, dass gerade in ökonomischen Krisenzeiten eine Eigendynamik einsetzen kann, durch die die Arbeitslosigkeit weiter ansteigt. Dabei ist insbesondere in strukturschwachen Regionen mit sich gegenseitig verstärkenden Effekten zu rechnen, die letztlich auf eine weitergehende Schwächung der Verhandlungsmacht von Arbeitnehmern hinauslaufen. Denn während eines Arbeitskräfteüberangebots am Arbeitsmarkt ist es für Betriebe weniger riskant, auch Personen der Stammbeslegschaft zu entlassen, da sie unter diesen Bedingungen eher damit rechnen können, dass die Entlassenen für eine erneute Anstellung zur Verfügung stehen und somit das betriebspezifische Humankapital trotz Entlassung langfristig gesichert werden kann. Obwohl Recalls zeigen, dass Arbeitnehmer durchaus damit rechnen können, nach einiger Zeit weiterbeschäftigt zu werden, erhöht die Unsicherheit dieser Option das Risiko der langfristigen Beschäftigungsunsicherheit und einer weitergehenden kumulativen Abschwächung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies gilt gerade dann, wenn Beschäftigte eine Vielzahl von Recallsequenzen im Laufe ihres Erwerbslebens durchlaufen und damit ihr Qualifikations- und Fähigkeitsprofil immer stärker auf die Anforderungen in einem spezifischen Betrieb ausgerichtet ist. In dem Fall dürften sich die Chancen, in einem anderen Betrieb Beschäftigung zu finden deutlich abschwächen. Unsere Ergebnisse unterstreichen vor diesem Hintergrund die Bedeutung einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung, weil sie dazu beiträgt, dass in einigen Betrieben gar keine Recalls durchgeführt werden. Damit sind Arbeitnehmervertretungen in der Lage, eine entscheidende Minderung dieser potentiellen Gefährdung voranzutreiben und den Prozess der Kumulation von Risiken und Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten.

Vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse wird auch deutlich, dass die ungleichheitsverstärkenden Effekte von Recalls vor allem durch die Stärkung betriebsübergreifender, allgemeiner Qualifikationen, Fähigkeiten und berufsspezifischer Fertigkeiten abgemildert werden können. Weil wiederholte Recalls auf der Seite der Arbeitnehmer längerfristige Abhängigkeiten produzieren, gilt es hier kompensierende und die Position auf dem Arbeitsmarkt stärkende Maßnahmen zu unterstützen.

Da sich die berichteten Resultate in allen hier spezifizierten statistischen Modellen nachweisen lassen, können sie als zuverlässig angenommen werden. Sie beschränken sich nicht nur auf die Privatwirtschaft und auf Branchen, die durch starke saisonale Schwankungen gekennzeichnet sind. Denn gerade im öffentlichen Sektor stellen Recalls eine durchaus übliche Flexibilisierungsstrategie dar. Aufgrund der fehlenden Datengrundlage konnte jedoch nicht geklärt werden, wie sich die Nutzung von Recalls seit 2001 in deutschen Betrieben darstellt. Dies auf der Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe weiterzuverfolgen, wird Gegenstand der weiteren Forschungsarbeiten im Rahmen des Projekts sein. Zugleich konnte in dieser Projektphase die Frage nach Bedingungen und Folgen von Recalls auf der Seite der Arbeitnehmer nicht beantwortet werden. Genau hier ist jedoch anzusetzen, weil mit den bisherigen Ergebnissen nun eine hinreichende empirische Grundlage besteht, dass Recalls eine nicht zu unterschätzende personalpolitische Strategie ist, um den Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs auch jenseits der Landwirtschaft oder des Baugewerbes begegnen zu können.

6. Literatur

- Alba-Ramirez, Alfonso; Arranz-Munoz, Jose M. und Fernando Munoz-Bullon, 2006: Exits from unemployment: Recall or new job. Business Economics Series Working Paper 06-03. Universidad Madrid.
- Alt, James E.; Carlsen, Frederik; Heum, Per und Kaire Johansen, 1999: Asset Specificity and the Political Behavior of Firms: Lobbying for Subsidies in Norway. *International Organization* 53: 99-116.
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Munz, Eva und Suna Sayin, 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. *Empirica* 33: 1-18.
- Burda, Michael C. und Antje Mertens, 2001: Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany. *Labour Economics* 8: 15-41.
- DiPrete, Thomas A. und Gregory M. Eirich, 2006: Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality: A Review of Theoretical and Empirical Developments. *Annual Review of Sociology* 32: 271-297.
- Erlinghagen, Marcel und Klaus Zühlke-Robinet, 2001: Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe: Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstatistik für die Jahre 1980 bis 1995. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34: 165-181.
- European Commission/ Directorate General of Economic and Financial Affairs, 2001: Performance of the European Union labour market. Joint harmonised EU programme of business and consumer surveys. Luxembourg: European Commission.
- Feldstein, Martin S., 1975: The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis. *Brookings Papers on Economic Activity* 3: 725-745.
- Fischer, Georg und Karl Pichelmann, 1991: Temporary Layoff Unemployment in Austria: Empirical Evidence from Administrative Data. *Applied Economics* 23: 1447-1452.
- Jacobebbinghaus, Peter, 2008: LIAB-Datenhandbuch. Version 3.0. FDZ Datenreport.
- Jansson, Fredrik, 2002: Rehires and Unemployment Duration in the Swedish Labour Market: New Evidence of Temporary Layoffs. *Labour* 16: 311-345.
- Jurajda, Štepan, 2004: Recalls and unemployment insurance taxes. *Applied Economics Letters* 11: 651-656.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert, 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen* 5: 235-240.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert, 2007: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken.
- Liebig, Stefan und Andrea Hense, 2007: Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine "neue" personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 40: 399-417.
- Lilien, David M., 1980: The cyclical importance of temporary layoffs. *Review of Economics and Statistics* 62: 24-31.
- Long, J. Scott und Jeremy Freese, 2006: *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. Stata Press.
- Mavromaras, Kostas G. und Helmut Rudolph, 1995: Recalls - Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28: 171-194.
- Mavromaras, Kostas G. und Helmut Rudolph, 1997: Wage discrimination in the reemployment process. *The Journal of Human Resources* 32: 812-860.
- Mavromaras, Kostas G. und Helmut Rudolph, 1998: Temporary separations and firm size in the German labour market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60: 215-225.
- Mavromas, Kostas G., 2003: Indirect Re-Employment Wage Discrimination. *Bulletin of Economic Research* 55: 53-89.
- Mayntz, Renate, 2002: Akteure-Mechanismen-Modelle. Zur Theoriefähigkeit makro-sozialer Analysen.
- OECD, 1986: *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate*. Paris: OECD.

- OECD, 1989: Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises. Paris: OECD.
- Pichelmann, Karl und Monika Riedel, 1992: New jobs or recalls? Flow dynamics in Austrian unemployment reconsidered. *Empirica* 19: 259-274.
- 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, 98-118.
- Williamson, Oliver E., 1975: Markets and Hierarchies. New York: Free Press.