

## Bedingungen und Folgen betriebsbedingter Entlassungen mit anschließender Wiederbeschäftigung in Deutschland

Liebig, Stefan; Hense, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Liebig, S., & Hense, A. (2007). *Bedingungen und Folgen betriebsbedingter Entlassungen mit anschließender Wiederbeschäftigung in Deutschland*. (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, 4/2007). Duisburg: Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut für Soziologie. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-111000>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN  
FORSCHUNG**

**No. 4/2007**

**Bedingungen und Folgen betriebsbedingter Entlassungen  
mit anschließender Wiederbeschäftigung in Deutschland**

von  
*Stefan Liebig*  
*Andrea Hense*

---

Herausgeber der „Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung“  
ist das Institut für Soziologie.

**Kontaktadresse:**

Universität Duisburg-Essen  
Fachbereich für Gesellschaftswissenschaften  
Institut für Soziologie  
E-mail: sigurd.matz@uni-due.de  
Lotharstraße 63  
D – 47057 Duisburg

Ein Verzeichnis aller bisher erschienenen Beiträge befindet sich im Anhang.  
ISSN 0949-8516 (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung)



# DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

Inhaltsverzeichnis.....	1
Abstract.....	2
Einleitung.....	3
1. Betriebliche Flexibilisierungsstrategien.....	5
2. Betriebliche und arbeitnehmerische Handlungslogiken.....	8
3. Voraussetzungen des Einsatzes von Recalls als Flexibilisierungsstrategie.....	10
4. Hypothesen.....	11
5. Daten, Variablen, Methoden.....	13
6. Ergebnisse .....	16
7. Diskussion der Ergebnisse.....	19
Literaturverzeichnis.....	22

## **Abstract\***

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. Eine Ursache für die geringe Beachtung, die derartige Recalls in Deutschland fanden, besteht sicherlich darin, dass sie bisher als ein strikt branchentypisches Phänomen verstanden wurden. Mit diesem Beitrag soll gezeigt werden, dass Recalls auch in Deutschland als eine hinreichend genutzte betriebliche Flexibilisierungsstrategie eigener Art bezeichnet werden können. 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 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, wird auch der Frage nachgegangen, welche Vorteile sich mit Recalls für die Beschäftigten ergeben. Auf der Grundlage dieser Überlegungen werden die betriebsexternen Bedingungen diskutiert, die als Voraussetzung für die Nutzung von Recalls anzusehen sind. Die Ergebnisse auf der Grundlage des Linked-Employer-Employee Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB) untermauern die Annahme einer betriebspezifischen Nutzung von Recalls und sie zeigen auch, dass Arbeitnehmer bei einer Wiederbeschäftigung beim alten Arbeitgeber Einkommensvorteile genießen. Die Ergebnisse werden abschließend vor dem Hintergrund der aktuellen „Flexicurity-Debatte“ diskutiert.

\* Wir danken Holger Alda für die Unterstützung beim Datenzugang und seine hilfreichen Kommentare, den Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB für ihre Gastfreundlichkeit und Unterstützung sowie den Teilnehmern des Forschungskolloquiums am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen – insbesondere unseren Kommentator Harald Wolf – für ihre klärenden Nachfragen und Anregungen.

## 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 herauszufinden, (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 Konsequenzen sich daraus für die Gesellschaft und insbesondere 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). Zudem handelt es sich um eine aus ökonomischer Sicht sehr nahe liegende Strategie: Um den Schwankungen im Arbeitskräftebedarf möglichst kostengünstig begegnen zu können, entlassen Betriebe in Zeiten geringer Auslastung einen Teil ihrer Beschäftigten, um im Falle eines wieder erhöhten Arbeitskräftebedarfs dieselben Personen erneut einzustellen (vgl. Feldstein 1978). Die Vorteile derartiger temporärer Entlassungen liegen auf der Hand: Es können Personalkosten reduziert werden, ohne dass damit 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 kostenträchtige Einarbeitung benötigen und deren Leistungsverhalten im Betrieb hinlänglich bekannt ist.

Aufgrund der institutionellen Regulierung der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsmarktes 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 derartige „Recalls“ zwischen zehn und 15 Prozent der gesamten Neueinstellungen in bundesdeutschen Unternehmen ausgemacht (vgl. Mavromaras et al. 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 wir in diesem Zeitraum eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen und somit ein steigendes Überangebot an Arbeitskräften beobachten, was die Chancen erhöht, dass entlassene Arbeitnehmer auf eine Wiedereinstellung im alten Betrieb warten. Durch die seit Jahren – insbesondere in einzelnen Regionen – bestehende hohe Sockelarbeitslosigkeit erhalten einzelne Arbeitsplatzanbieter sogar eine Monopolposition, aus der heraus sie ein Abwerben von entlassenen Arbeitskräften nicht befürchten müssen. Demzufolge steigt für die Unternehmen auch die Attraktivität zeitweiser Entlassungen.

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 – durchaus von den Betrieben genutzt wurden, so ist es verwunderlich, dass sie weder in den öffentlichen Debatten noch in der deutschen Arbeitsmarktforschung wahrgenommen, systematisch diskutiert sowie analysiert werden. Möglicherweise ist hierfür ihre leicht erschwerte Identifikation verantwortlich. Denn während andere Maßnahmen wie die Einführung von Ar-

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

beitszeitkonten oder ertragsabhängigen Löhnen auf einen Blick und zumeist mit Aggregatdaten auf Unternehmensebene erfasst werden können, sind für die Feststellung von Recalls Individualdaten zu zwei Zeitpunkten notwendig, die zusätzlich mit einem spezifischen Betrieb in Verbindung zu bringen sind. Schließlich wird erst durch die Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber aus einer herkömmlichen Entlassung ein Recall. Die gleichsam versteckte Existenz dieser Flexibilisierungsstrategie wird zudem durch die Abwesenheit von festen Verträgen oder bindenden Zusagen über eine zukünftige Neuanstellung unterstützt, sie realisiert sich erst zum Zeitpunkt der Einstellung und bleibt für beide Arbeitsvertragspartner bis zu diesem Ereignis im Bereich der Potenzialität. Auch ein Forscher muss sie explizit suchen und rekonstruieren, um sie beobachten und in Abgrenzung zur einfachen Entlassung als eigenständigen gesellschaftlich wie individuell relevanten sozialen Tatbestand erkennen zu können. Eben dies wird offenbar aktuell in Deutschland nicht unternommen. Demgegenüber soll der Artikel verdeutlichen, dass es sich durchaus lohnt, sich näher mit der Eigenheit dieser Flexibilisierungsform zu beschäftigen und weitergehende Forschungen zu unternehmen.

Ein weiterer Grund für die mangelnde Berücksichtigung liegt möglicherweise darin, dass Recalls als ein strikt auf bestimmte Branchen bezogenes und darüber hinaus ausschließlich saisonales Phänomen angesehen werden, welches im Rahmen einer allgemeinen Erörterung von Flexibilisierungsmöglichkeiten keinen Platz findet. So ist allgemein 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). Obwohl schon Mavromaras und Rudolph (1995, 1997, 1998) in den neunziger Jahren mit Daten des IAB 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. Dies ist verwunderlich, weil hiermit bereits deutlich wurde, dass auch konjunkturelle Schwankungen und zwar weitgehend unabhängig von branchentypischen Besonderheiten zum Einsatz von Recalls führen.

Obschon die Belege, die Mavromaras und Rudolph (1995, 1997, 1998) für eine branchenunabhängige Nutzung von Recalls 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 sinnvoll gelingen, wenn man nachweist, dass die Nutzung zeitweiser Entlassungen erstens ein betriebsspezifisches Phänomen ist, welches folglich von der konjunkturellen Situation und den personalpolitisch relevanten Parametern einzelner Betriebe abhängig ist. Dazu muss man sich auf die Ebene der Betriebe begeben und die Bedingungsfaktoren zeitweiser Entlassungen und anschließender Neueinstellungen identifizieren. Es sind also empirische Belege dafür zu finden, nach denen der Einsatz tatsächlich einer betrieblichen und nicht einer branchenspezifischen Handlungslogik entspricht. Zugleich muss man aber zweitens zeigen, dass diese Form der Flexibilisierung auch für die Arbeitnehmer eine gewisse Rationalität besitzt. Wengleich 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 Belege finden lassen, so unterstreicht dies die Nutzung von Recalls als bewusst eingesetzter und gezielt herbeigeführter personalpolitischer Strategie.

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, gehen wir zudem der Frage nach, welche Vorteile sich mit Recalls für die Beschäftigten ergeben. 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 vor dem Hintergrund der aktuellen „Flexicurity-Debatte“ (vgl. Kronauer und Linne 2005) 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.

## **1. Betriebliche Flexibilisierungsstrategien**

Zur Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen müssen sich Betriebe intern als relativ stabile Kooperationszusammenhänge organisieren. Dies steht im Gegensatz zu den Bedingungen auf den Absatzmärkten, die durch Nachfrageschwankungen gekennzeichnet sind. Demzufolge ist der betriebsinterne Arbeitskräftebedarf über die Zeit hinweg nicht stabil: Eine Erhöhung oder eine Verringerung der Produktnachfrage bedeutet immer auch eine Steigerung oder eine Absenkung des Arbeitskräftebedarfs. 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 betriebsspezifischen Humankapitals muss somit Teil der betrieblichen Beschäftigungspolitik sein. Entlassungen führen zum Verlust dieses betriebsspezifischen 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 betriebsspezifischen Qualifikationen angewiesen sind, deren Arbeitskraft sie jedoch andererseits nicht immer gleichermaßen beanspruchen. Dafür Lösungen zu finden, ist unter anderem Aufgabe der betrieblichen Personalpolitik. 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). Die zeitweise Entlassung in die Arbeitslosigkeit mit anschließender Wiedereinstellung derselben Personen stellt eine solche Option dar. Um dies auf einer argumentativen Ebene plausibel machen zu können, wollen wir zunächst erläutern, wie sich Recalls in die unterschiedlichen Formen und Strategien zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes einordnen lassen.



**Abbildung 1:** Systematik betrieblicher Flexibilisierungsstrategien

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

Quelle: eigene ergänzte und veränderte Darstellung, basierend auf Keller und Seiffert (2005: 131)

Ausgangspunkt ist eine Systematik betrieblicher Flexibilisierungsstrategien, wie sie in Abbildung 1 wiedergegeben ist. Folgt man der bisherigen Diskussion, so können Flexibilisierungsstrategien darauf abzielen, (1) den Arbeitskräfteeinsatz rein numerisch flexibel zu gestalten – etwa durch Überstundenregelungen –, (2) eine funktionale Flexibilität zu gewährleisten, indem die verfügbaren Arbeitskräfte in ganz unterschiedlichen Tätigkeiten eingesetzt werden, oder (3) über eine monetäre Flexibilität die Arbeitskosten dynamisch zu variieren, indem beispielsweise Arbeitsentgelte stärker an das tatsächliche Arbeitsaufkommen oder die Arbeitsleistungen gekoppelt werden. Bei der Umsetzung dieser drei unterschiedlichen Flexibilisierungsziele können Unternehmen sich interner oder externer Formen bedienen. Als interne Flexibilisierungsstrategien gelten solche, die ausschließlich betriebinterne Umstrukturierungen zum Ziel haben. Bei externen Strategien werden die betriebsexternen Arbeitsmärkte oder öffentliche Leistungen dafür verwandt, eine interne Anpassung des Arbeitskräftebedarfs und der damit verbundenen Kosten zu erreichen. Die in Deutschland bislang gängigen Flexibilisierungsstrategien lassen sich – wie in Abbildung 1 dargestellt – in dieses Raster einordnen.

Bei internen Maßnahmen bleibt der betriebliche Personalbestand erhalten, und stattdessen wird die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich der Arbeitszeit (numerische Flexibilität), der Tätigkeit (funktionale Flexibilität) oder der Entlohnung (monetäre Flexibilität) verändert. Mittel zur Realisierung 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 die Umverteilung der zu- bzw. abnehmenden Arbeit hier mittels temporaler Regelungen erfolgt, kommt in der funktionalen Form ein veränderter Personaleinsatz zur Bewältigung der wechselnden Produktionserfordernisse zum Tragen. Dies 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 geschehen, die z.B. die untertarifliche Bezahlung oder den Wegfall von Überstun-

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

denzuschlägen, Sonderzahlungen, betrieblichen Vergünstigungen bzw. Zusatzversorgungen betreffen.

Externe Maßnahmen zielen entweder darauf ab, 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 und beziehen dabei - im Gegensatz zur internen Flexibilisierung - den externen Arbeitsmarkt in ihre Strategie mit ein. Numerische Flexibilisierung zielt über Entlassungen und Einstellungen auf die Veränderung des betrieblichen Personalbestands 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. Darüber hinaus gewährleisten Praktikanten- und Volontariatsstellen eine weitere Option temporärer Betriebszugehörigkeit. Bei der externen, funktionalen Flexibilisierung kommt es zur Auslagerung von Tätigkeiten, d.h. zur Vergabe von Aufträgen an freie Mitarbeiter und externe Firmen. Ferner werden Mitarbeiter z.B. im Rahmen von betrieblichen Transfergesellschaften auf den externen Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Qualifizierung dient in diesem Fall der Umstellung des fachlichen und beruflichen Einsatzpotenzials für einen betriebsexternen Arbeitsmarkt. Die externe, 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. 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.

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 Bedarfsschwankungen bislang zumeist mit Hilfe von internen Arbeitszeit- oder arbeitsorganisatorischen Maßnahmen bewältigt haben (vgl. Bauer et al. 2002, European Commission 2001).

Recalls erweitern nun das erläuterte betriebliche Handlungspotenzial in entscheidender Weise. Sie stellen zunächst ein externes, numerisches Flexibilisierungsinstrument dar. Durch Entlassungen kann eine Anpassung des Personalbestands an den tatsächlichen Arbeitskräftebedarf erreicht werden. Zugleich werden durch die Wiedereinstellung jedoch die mit extern, numerischen Flexibilisierungsinstrumenten verbundenen Nachteile eines Verlusts von betriebspezifischem Wissen vermieden. Ähnlich zu internen Strategien kann bei erhöhtem Personalbedarf auf Personen zurückgegriffen werden, 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 Humankapital-

investitionen. Recalls stellen gleichzeitig auch ein externes, monetäres Flexibilisierungsinstrument dar. Denn mit ihnen ist eine Einsparung von Personalkosten verbunden, die gleichsam nach außen verlagert werden, da die Entlassenen zeitweise über die wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssysteme alimentiert werden. In diesem Sinne stellen Recalls eine besondere und weniger offensichtliche Form der Nutzung öffentlicher Mittel dar. Insgesamt erreichen Recalls 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).

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 ergibt sich aus Max Webers Hinweis, dass Herrschaft immer auch von der Zustimmung durch die Herrschaftsunterworfenen abhängig ist. Auch wenn den Arbeitnehmern – aufgrund fehlender anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten – in vielen Fällen nichts anderes übrig bleibt, als in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben und dem Angebot des alten Arbeitgebers nachzukommen, 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 – angefangen bei einer Beendigung der Erwerbstätigkeit und dem Eintritt in eine Alternativrolle (Hausfrau/-mann, Umschulung, Rente etc.), über einen Wechsel des Wohnorts bis hin zur Übernahmen einer Beschäftigung, die mit ihrem Qualifikations- und Einkommensniveau weit unter dem der zuvor ausgeübten Tätigkeit liegt. Personen sind also nicht notwendigerweise darauf angewiesen, auf eine Neueinstellung durch den alten Arbeitgeber zu warten. Dementsprechend müssen wir auch fragen, 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 stärker berücksichtigt, dass die damit meistens verbundenen Abweichungen vom „Normalarbeitsverhältnis“ von manchen Beschäftigten durchaus als Chancen und nicht ausschließlich als Restriktionen angesehen werden. Deshalb ist für Recalls zu prüfen, ob ihnen auch von Seiten der Arbeitnehmer eine gewisse Rationalität zukommt. Denn wenn die Entlassenen nicht auf ihre Wiedereinstellung durch den alten Arbeitgeber warten, geht dessen Kalkül nicht auf, so dass der Recall nicht realisiert werden kann. Im nächsten Abschnitt werden wir deshalb fragen, welche Vorteile sich sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite mit Recalls verbinden.

### **2. Betriebliche und arbeitnehmerische Handlungslogiken**

Aus Arbeitgebersicht ermöglichen es Recalls, einen Teil der Personalkosten durch die Entlassung von Mitarbeitern auf Null zu bringen und bei Bedarf auf Personen zurückzugreifen, die hinlänglich mit den Arbeitsabläufen im Betrieb vertraut sind. Dadurch kommt es bei Neueinstellungen zu Einsparungen, weil die Transaktionskosten (Such-, Auswahl- und Informationskosten) im Vergleich zu offenen Stellenausschreibungen deutlich minimiert werden können. Genauso entfallen Einarbeitungszeit und entsprechende Anlernkosten, während bestehende Teamstrukturen und eingespielte Arbeitsprozesse, deren Nutzen nur bedingt quantifizierbar ist, trotz Flexibilisierung erhalten bleiben bzw. wieder reaktiviert werden können. Aus der vorangegangenen Beschäftigungszeit liegen überdies Informationen zur Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der einzelnen Bediensteten vor, so dass ein möglichst optimaler Einsatz ihrer Arbeitskraft erleichtert wird. 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 im Bezug auf die tatsächliche Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Bewerber auszuwählen haben.

Getätigte Humankapitalinvestitionen in Form von formeller und informeller betrieblicher Weiterbildung bleiben dem Unternehmen im Falle der Wiederbeschäftigung erhalten, was in zweifacher Hinsicht nützlich ist: Zum einen erübrigt sich eine Neuinvestition, und zum anderen kommen erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse keinem Konkurrenzbetrieb zugute. Somit trägt die Recall-Strategie zur allgemeinen Kostenreduktion sowie zur Optimierung der Humankapitalinvestitionen bei und ist insbesondere für wirtschaftliche Einheiten relevant, die mit großen saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen konfrontiert und zusätzlich in einem hohen Maß auf betriebsspezifische Qualifikationen und Erfahrungen 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) dennoch 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 durch ein Arbeitskräfteüberangebot hergestellt wird. Dennoch haben Arbeitslose grundsätzlich mehr Wahlmöglichkeiten als auf ein Angebot ihres alten Dienstherrn zu warten. Deshalb muss es auch für sie bestimmte Anreize geben, sich nicht auf die Suche nach neuen Beschäftigungsverhältnissen oder Alternativrollen zu begeben. 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 wird. 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). Ferner besitzen die Arbeitnehmer mit ihren betriebsspezifischen Qualifikationen ein Bildungskapital, das nicht allorts gleich wertvoll ist. Dementsprechend sind Recalls auch nicht für alle Erwerbstätigen in gleichem Maße „attraktiv“. Personen mit betriebsübergreifenden Qualifikationen werden weniger geneigt sein, sich für eine Wiederbeschäftigung im alten Betrieb bereit zu halten. Bei hohen betriebsspezifischen Qualifikationen ist dies jedoch eher zu erwarten. Während ihr Bildungskapital auf den alten Arbeitsplatz abgestimmt ist, ist dies bei einer anderen Anstellung zumindest ungewiss. Das bedeutet zum einen, dass sich die getätigten Bildungsinvestitionen nicht gleichermaßen rentieren, und zum anderen, neue Lernleistungen 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. Demgegenüber kennt der Arbeitnehmer die vorherigen Arbeitsbedingungen aus eigener Erfahrung und muss sich nicht auf eine unbekannte Arbeitssituation einlassen. Eine Wiederbeschäftigung erspart ihm also die ansonsten anfallenden Einarbeitungs- und Bewerbungskosten, trägt zum optimierten Einsatz eigener Bildungsressourcen bei und reduziert Unsicherheiten, die sich durch eine neue Arbeitsumgebung ergeben. Darüber hinaus werden gegebenenfalls entstehende Mobilitätskosten umgangen, 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.

Aus Arbeitnehmersicht könnten schließlich noch zwei weitere Gründe für das Warten auf eine Wiedereinstellung entscheidend sein, die vom Betrieb gezielt als Anreize gesetzt werden können. Erstens sind dies die zu erwartenden Wettbewerbsvorteile, die sich im Fall eines gesteigerten Arbeitskräftebedarfs ergeben können. Diese resultieren zum einen aus den sozialen Kontakten in den Betrieb hinein, wodurch sie 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.

Der zweite Grund, sich für eine Wiederbeschäftigung bereit zu halten, ist gegeben, wenn die Neueinstellung mit relativen Lohnvorteilen einhergeht (vgl. Anderson 1992; Groot 1990; Mavromaras 2003; Rodriguez-Planas 2004). In dem Fall besteht ein hinreichender 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. Dass Betriebe derartige materielle Anreize für das Bereithalten ihrer entlassenen Beschäftigten selbst setzen und diese auch entsprechend wirksam sind, zeigen Ergebnisse aus der anglo-amerikanischen Arbeitsmarktforschung. Dies hat dort offenbar zur Folge, dass insbesondere 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).

### **3. 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 bzw. das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) 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 Arbeitsverträgen anbelangt, so wird zwar allgemein vermutet, dass bundesdeutsche Unternehmen besonderen Einschränkungen unterworfen sind. Tatsächlich haben bundesdeutsche Unternehmen jedoch eine Reihe von Möglichkeiten, trotz des gesetzlich geregelten Kündigungsschutzes betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen (Höland et al. 2004). Dass die Betriebe von diesen Möglichkeiten auch Gebrauch machen, haben in letzter Zeit eine Reihe von Studien zeigen können (Stephan 2006; Struck et al. 2007). Hinzu kommt der verstärkte Einsatz von solchen Arbeitsverträgen, die wie die befristete Beschäftigung oder die Zeitarbeit

eine erleichterte Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bereits vorsehen (Alda 2005). Was betriebsbedingte Kündigungen anbelangt, so haben 35% der west- und 47% der ostdeutschen Befragten einer im Jahr 2005 durchgeführten Studie innerhalb ihres Arbeitsumfeldes betriebsbedingte Kündigungen miterlebt (vgl. Stephan 2006).<sup>1</sup>

Die zweite Bedingung 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 betriebsspezifisches Humankapital. Aus betrieblicher Sicht wird die Attraktivität dieser Flexibilisierungsstrategie deshalb unmittelbar an das Vorliegen eines Arbeitskräfteüberangebots gekoppelt sein. In Zeiten mit niedriger Arbeitslosigkeit kann hingegen nicht in dem Maße von ihren Vorzügen ausgegangen werden. Entscheidend ist aber nicht nur das gesamtwirtschaftliche Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage. Denn die Vorzüge von Recalls ergeben sich auch daraus, dass ein Betrieb entweder keine oder nur schwache Mitbewerber auf dem regionalen bzw. lokalen Arbeitsmarkt hat. Da Arbeitskräfte nur beschränkt mobil sind (vgl. Fischer et al. 1997; Sheikh und Pauer 1999; Windzio 2004), wird die regionale Konkurrenzsituation der Arbeitskräftenachfrager wichtig. In Regionen, in denen ein einzelner Betrieb nur wenige oder gar keine Konkurrenten um Arbeitskräfte hat, kann er seine Monopolstellung zu einer verstärkten Nutzung von Recalls verwenden. Daher ist insbesondere die regionale Arbeitsmarktsituation unter der Berücksichtigung der Stellung des Betriebes in diesem Gefüge zu berücksichtigen.

Neben der Situation auf den Arbeitsmärkten besteht eine dritte und entscheidende Voraussetzung für Recalls: die Existenz tragfähiger sozialer Sicherungssysteme. Insbesondere das Vorhandensein einer Arbeitslosenversicherung gewährleistet, dass den Entlassenen ein Transferinkommen bereitgestellt wird, welches sie in die Lage versetzt, beschäftigungsfreie Zeiten zu überbrücken und eine Wiedereinstellung abzuwarten, anstatt sich auf die Arbeitssuche zu begeben. Die unmittelbare Notwendigkeit, nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine neue Arbeitsstelle zu suchen, wird damit abgeschwächt. Die durch die Entlassung entstehenden Nachteile werden umso geringer sein, je kleiner die Differenz zwischen Transfer- und Erwerbseinkommen ist. Dies bedeutet auch, dass der Betrieb bei höheren Transferzahlungen eher damit rechnen kann, auf die zeitweise entlassenen Beschäftigten wieder zurückgreifen zu können. Daneben werden die Bedingungen und die Dauer der Gewährung von Transferzahlungen entscheidend sein. Arbeitnehmer werden sich dann eher bereithalten, wenn in beiden Fällen lediglich geringe Restriktionen bestehen.

#### 4. Hypothesen

Die bisherigen Ausführungen zu den Handlungslogiken und Voraussetzungen einer Nutzung von Recalls sollten verdeutlichen, dass es sich dabei auch im bundesdeutschen Kontext um

---

<sup>1</sup> Dies ist nicht verwunderlich, denn 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.

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

kein bloßes branchenspezifisches Phänomen, sondern um eine Form *betrieblicher* Flexibilisierungsstrategien handelt. 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 wir also bei der Kontrolle von Branchenmerkmalen eigenständige und statistisch nicht marginale Effekte der Betriebsmerkmale feststellen. 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 unserer Annahme, dass die Nutzung von Recalls davon abhängen wird, ob sie im Sinne betrieblicher und arbeitnehmerischer Handlungslogiken sind, können wir vor dem Hintergrund unserer theoretischen Überlegungen zwei Gruppen empirisch zu überprüfender Hypothesen ableiten. Auf die Rationalität von Recalls für die Arbeitgeberseite bezogen, vermuten wir deshalb:

- H<sub>1</sub>: Bei steigender gesamtwirtschaftlicher Arbeitslosigkeit muss es über die Zeit hinweg zu einer Zunahme von Recalls kommen, weil Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen geringere Chancen haben, 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.
- H<sub>2</sub>: Betriebe mit vergleichsweise höheren Lohnkosten werden grundsätzlich eher zu lohnkostensenkenden Flexibilisierungsstrategien greifen und sich deshalb auch eher Recalls bedienen.
- H<sub>3</sub>: Betriebe mit einem höheren Anteil an qualifiziertem Personal (höheres Humankapital) werden sich tendenziell eher der Recall-Strategie bedienen, weil in derartigen Betrieben die Arbeitsabläufe anspruchsvoller und komplexer sind und deshalb Informationen über die tatsächlichen Qualifikationen, das Arbeitsverhalten und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sowie kurze Einarbeitungszeiten wichtiger sind. Zugleich dürfte in derartigen Betrieben ein höherer Bedarf an betriebspezifischen Qualifikationen bestehen. Durch die Wiederbeschäftigung von ehemaligen Mitarbeitern wird damit vermieden, dass diese Kenntnisse und Erfahrungen verloren gehen bzw. bei Neueinstellungen wieder neu aufgebaut werden müssen.
- H<sub>4</sub>: Betriebe, die einer geringeren Konkurrenz bei der Personalsuche auf den 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 fragen wir in einem zweiten Schritt, ob Betriebe den wiederbeschäftigten Personen tatsächlich relative Einkommensge-

winne einräumen. Da Betriebe an Recalls interessiert sind und diese für sie einen relativen Vorteil darstellen, vermuten wir deshalb:

H<sub>5</sub>: 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.

## 5. Daten, Variablen, Methoden

Grundlage für die Überprüfung der Hypothesen bildet der Linked-Employer-Employee-Datensatz des IABs (LIAB), Längsschnittmodell Version 1, für die Jahre 1993 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 unsere 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 AFG erhalten haben, so ist eine Arbeitsaufnahme beim selben Arbeitgeber nicht als Recall definiert. In dem Fall sind die Gründe für die zeitweise Aussetzung der Beschäftigung nicht eindeutig bestimmbar. Da es sich bei Recalls auch um ausschließlich saisonale Wiederbeschäftigung handeln kann, wir jedoch daran interessiert sind, ihre Relevanz bei konjunkturell bedingten Schwankungen aufzuzeigen, konzentrieren wir uns nur auf solche Recalls, bei denen die Arbeitnehmer eine hinreichend lange Zeit im Leistungsbezug verweilen. Der Operationalisierung von Mavromaras und Rudolph (1995) folgend, schließen wir daher Personen mit beschäftigungsfreien Zeiten von weniger als vier Monaten aus der Analyse aus. Denn hier liegt es nahe, dass saisonale Zyklen für die Recall-Praxis verantwortlich sind, wohingegen bei einem entsprechend längeren Leistungsbezug die Wahrscheinlichkeit eines konjunkturellen Recalls überwiegt. Demnach bezeichnen wir eine Wiederbeschäftigung als konjunkturellen Recall, wenn zwischen Ende des alten und Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses ein Arbeitslosenbezug von mindestens 120 Tagen bestand (vgl. Mavromaras und Rudolph 1995) und damit eine eher kurzfristige saisonale Beschäftigungspause ausgeschlossen wird. Das bedeutet folglich auch, dass wir nichts zur Gesamtzahl der bundesdeutschen Recalls aussagen, sondern uns bei der Darstellung und Diskussion auf die von uns identifizierten konjunkturellen Recalls beschränken.<sup>2</sup>

Zur Überprüfung unserer Hypothesen gehen wir in drei Schritten vor. Zunächst berichten wir den relativen Anteil der konjunkturellen Recalls an den gesamten Neueinstellungen aus Arbeitslosengeldbezug für die Jahre 1993 bis 2001. Um die Annahme einer häufigeren Verwendung von Recalls bei einem größeren Arbeitskräfteüberhang untermauern zu können, kontrastieren wir die Entwicklung der Recall-Anteile mit den durchschnittlichen Arbeitslosenquoten des jeweiligen Jahres.

---

<sup>2</sup> Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die Daten ausschließlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse enthalten. Damit unterschätzen wir den tatsächlichen Umfang von Recalls in Deutschland. Denn gerade bei geringfügig Beschäftigten sind zyklische Einstellungen und Entlassungen beim selben Arbeitgeber zu vermuten. Hinzu kommt, dass wir nur solche Erwerbspersonen betrachten, die eine zeitweise Versorgung durch die Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen. Damit fallen solche zeitweisen Entlassungen heraus, bei denen die Überbrückung über andere Einkommensquellen in einem Haushalt geschieht.



## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

Im zweiten Schritt geht es um die Frage, ob wir tatsächlich eigenständige Effekte der Betriebe auf die Nutzung von Recalls finden. Als zentrale abhängige Variable verwenden wir eine diskrete Zählvariable, welche die Anzahl der konjunkturellen Recalls eines Betriebs im Jahr 2001 wiedergibt. Wir summieren für jeden Betrieb die Anzahl der konjunkturellen Recalls aus dem Jahr 2001 auf. Die Auswahl des Jahres ergibt sich allein aus der Verfügbarkeit der Daten am IAB. Um die Variation der Anzahl der Recalls eines Betriebs statistisch erklären zu können, verwenden wir eine Poisson-Regression. Die unabhängigen Variablen ergeben sich aus den theoretischen Vorüberlegungen und unseren Hypothesen:

Der in der zweiten Hypothese vermutete Zusammenhang zwischen Lohnkosten und der Anzahl der Recalls wird 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. Wir erwarten bei höheren Lohnkosten pro Beschäftigtem auch eine höhere Anzahl der Recalls in einem Betrieb. Da Unternehmen ohne Tarifbindung tendenziell niedrigere Lohnkosten haben, unterstellen wir eine geringere Nutzung von Recalls. Als Referenzkategorie verwenden wir Betriebe mit Branchentarifbindung und überprüfen gesondert den Effekt einer fehlenden Tarifbindung bzw. eines Haustarifvertrags. Entsprechend erweitern wir das Modell mit zwei dummy-kodierten Variablen mit der Referenz „Branchentarifgebundener Betrieb“.

Die Annahme unserer dritten Hypothese, wonach Betriebe mit höherem Humankapital eher Recalls nutzen, überprüfen wir über die Anzahl der Facharbeiter, die uns als Proxy für die Humankapitalausstattung des Betriebs dienen. Wir gehen von einem positiven Zusammenhang aus, d.h. Betriebe mit mehr Facharbeitern werden auch mehr Recalls im Jahr 2001 aufweisen. Um die vermutete Bedeutung der Investitionen in Humankapital einschätzen zu können, fügen wir zudem eine dummy-kodierte Variable ein, 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.

Unsere 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. Unter derartigen Bedingungen sind die Risiken, dass entlassene Beschäftigte anderweitig eine Beschäftigung bekommen und dieses „Humankapital“ dem Betrieb verlustig geht, deutlich geringer. 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.

Neben diesen theoretisch begründeten Determinanten der Nutzungshäufigkeit von Recalls berücksichtigen wir in unserem Modell eine Reihe von Kontrollvariablen. Dies ist zunächst die Anzahl der 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 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 un-

serer Typologie betrieblicher Flexibilisierungsstrategien lediglich eine andere Variante derselben Strategie. Zugleich gehen wir davon aus, dass in Betrieben mit einem Betriebsrat weniger Recalls stattfinden werden, weil hier die dem Recall vorangehenden Entlassungen weniger leicht durchsetzbar sein werden. Zugleich fügen wir dem Modell eine Kontrollvariable zur Entwicklung des Geschäftsvolumens hinzu. 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 wir annehmen, dass es sich bei Recalls um eine betriebsspezifische Flexibilisierungsstrategie handelt, so erwarten wir gleichwohl starke branchenbezogene Effekte. Dementsprechend nehmen wir die im Betriebspanel vorliegende Branchenzugehörigkeit dummy-kodiert in das Modell auf. Als Referenz verwenden wir die Land- und Forstwirtschaft.

Im dritten Schritt überprüfen wir die fünfte Hypothese, wonach wiederbeschäftigte Personen einen Einkommensvorteil bei der Arbeitsaufnahme genießen. Wir spezifizieren dazu ein Einkommensdeterminationsmodell (OLS-Regression) mit fixen Betriebseffekten. Die abhängige Variable bildet das logarithmierte Tagesentgelt.<sup>3</sup> Im Unterschied zur vorherigen Analyse der Recallhäufigkeiten der Betriebe sind die Analyseeinheiten nicht Betriebe sondern Erwerbstätige. Dabei betrachten wir nur die Tagesentgelte von Personen, die eine Arbeit aufnehmen (Neueinstellungen). Unser primäres Interesse besteht darin, den Effekt eines Recalls auf die Einkommenshöhe zu schätzen. Entsprechend unseren Annahmen erwarten wir ein höheres Tagesentgelt bei der Arbeitsaufnahme, wenn es sich um einen Recall handelt. Wir unterscheiden in dieser Darstellung zwischen saisonalen und konjunkturellen Recalls (Referenz: kein Recall). Zugleich überprüfen wir, 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. Bei der vorherigen Beschäftigungszeit im Betrieb berücksichtigen wir jedoch nur die Zeiten ab 1991, so dass es sich um zeitlich zensierte Angaben handelt. Zugleich berücksichtigen wir im Modell die Dauer der Arbeitslosigkeit, wobei wir davon ausgehen, dass bei längeren Arbeitslosigkeitszeiten aufgrund der damit einhergehenden Entwertung von Humankapital ein geringeres Tagesentgelt gezahlt wird.

Als Kontrollvariablen zur Vorhersage des logarithmierten Tagesentgeltes verwenden wir die üblichen personenbezogenen Merkmale Geschlecht, Nationalität (dummy-kodiert: Ausländer vs. 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). Aufgrund der bestehenden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland (vgl. Alda 2006) spezifizieren wir zwei getrennte aber identische Modelle für beide Regionen. Um eventuelle Veränderungen aufgrund der jeweiligen Arbeitsmarktlage überprüfen zu können, konzentrieren wir uns auf zwei Zeitpunkte 1997 und 2001.

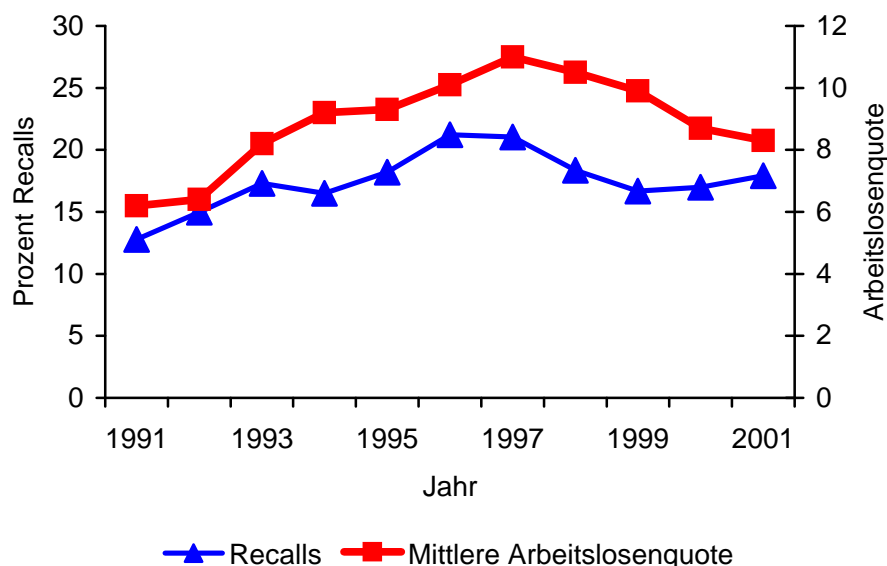
---

<sup>3</sup> Da die Daten nur sozialversicherungspflichtige Personen umfassen, die Informationen für die Tagesentgelte aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze rechtszensiert sind, benutzen wir imputierte Tagesentgelte für Entgelte, die über der Bemessungsgrenze liegen (vgl. Gartner 2005).

## 6. Ergebnisse

In Abbildung 2 sind die deskriptiven Ergebnisse zum Anteil der konjunkturellen Recalls an den Neueinstellungen ersichtlich. 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 konjunkturellen Recalls an den Neueinstellungen und mittlere Arbeitslosenquote im Zeitverlauf



Datengrundlage: LIAB Querschnittsmodell Version 1 (eigene Berechnungen), Datenreport 2002

Was unsere generelle Annahme anbelangt, dass Recalls als eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie anzusehen sind, so zeigen die in Tabelle 1 berichteten Ergebnisse einer Poisson-Regression, dass wir tatsächlich branchenunabhängige und mit Betriebsmerkmalen verbundene Effekte auf die Recallpraxis feststellen können. Hypothesenkonform finden wir in Betrieben mit höheren Lohnkosten auch eine höhere Anzahl 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.

# DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

**Tabelle 1:** Betriebliche Determinanten der Nutzung von konjunkturellen Recalls im Jahr 2001

	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	-.7302***	(.1576)
Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt		
Region (Ost = 1)	1.1504***	(.1632)
Gemeindegrößenklasse	-.0832***	(.0176)
Kontrollvariablen		
Anzahl der Beschäftigten (logarithmiert)	1.0071***	(.1921)
Subventionen		
Lohnzuschüsse	.3968**	(.1274)
Andere Subventionen	.2975*	(.1343)
Betriebsrat (=1)	-.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 <sup>2</sup>		.4114
Log Pseudolikelihood / Wald Chi <sup>2</sup> (df)	-8773.2427	3406.68 (38)

Anmerkungen: 4265 Betriebe, LIAB Längsschnitt Version 1, unstandardisierte Koeffizienten einer Poisson-Regression, Standardfehler in Klammern, Abhängige Variable: Aggregierte Anzahl der konjunkturellen Recalls pro Betrieb im Jahr 2001.

\* p<sub>i</sub> <.05; \*\* p<sub>i</sub> <.01; \*\*\* p<sub>i</sub> <.001

Datengrundlage: LIAB Längsschnittsmodell Version 1 (eigene Berechnungen)

In Hypothese drei unterstellten wir einen positiven Zusammenhang zwischen dem Qualifizierungsniveau der Beschäftigten eines Betriebs und der Recallpraxis. In der Tat beobachten wir bei einem höheren Anteil an Facharbeitern eine verstärkte Nutzung von Recalls. Demgegenüber finden wir in Ausbildungsbetrieben keine höhere Anzahl an Recalls als in Betrieben, die sich nicht am dualen Ausbildungssystem beteiligen. Auf der Grundlage dieses Ergebnisses aber Hypothese vier zu verwerfen, erschien uns als zu voreilig. Denn möglicherweise ist die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung ein wenig geeigneter Indikator für die durch einen Betrieb getätigten Humankapitalinvestitionen. 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 Recallpraxis. In Ostdeutschland – wo arbeitskraftsuchende Betriebe aufgrund des Überangebots

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

an Arbeitskräften tendenziell wenig Konkurrenz von anderen Betrieben fürchten müssen – finden wir deutlich mehr Recalls. Das gleiche gilt für Betriebe in ländlichen Regionen. Dementsprechend untermauern diese Ergebnisse unsere vierte Hypothese.

Die hinzugefügten Kontrollvariablen zeigen, dass Betriebe, die ohnehin extern-monetäre Flexibilisierungsstrategien praktizieren und unterschiedliche Formen der Subventionierung nutzen, deutlich mehr Recalls vornehmen. Wir werten dies als einen weiteren Hinweis darauf, dass Recalls tatsächlich als betriebliche Flexibilisierungsstrategie anzusehen sind. 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 hier 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 uns 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 Versicherungsgewerbe, 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 nur 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 finden wir 1997 und 2001 einen positiven Effekt der konjunkturellen Recalls auf das Tagesentgelt und auch die Dauer der vorherigen Beschäftigungszeiten im Betrieb haben 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 beschäftigt waren. In die gleiche Richtung gehen die Ergebnisse für Ostdeutschland. Auch hier finden wir 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 Landesteilen festzustellen sind, fehlen diese in Ostdeutschland für das Jahr 2001.

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

**Tabelle 2:** Determinanten der Höhe des Tagesentgelts bei Arbeitsaufnahme nach Bezug von Arbeitslosengeld/-hilfe in den Jahren 1997 und 2001

	Tagesentgelt (logarithmiert)							
	1997				2001			
	West		Ost		West		Ost	
Recalls (Ref.: kein Recall)								
Saisonal	.0453	(.0048)	.0435	(.0175)	.0109 <sup>n.s.</sup>	(.0080)	.0373 <sup>n.s.</sup>	(.0318)
Konjunkturell	.0231	(.0081)	.0758	(.0190)	.0301	(.0110)	.1529	(.0299)
Vorherige Beschäftigungszeit im Betrieb (in 100 Tagen)	.0069	(.0027)	.0071	(.0011)	.0081	(.0012)	.0010 <sup>n.s.</sup>	(.0015)
Dauer der Arbeitslosigkeit vor Arbeitsaufnahme (in 100 Tagen)	-.0025 <sup>n.s.</sup>	(.0027)	-.0906	(.0062)	-.0019	(.0003)	-.0427	(.0095)
<i>Kontrollvariablen</i>								
Geschlecht (1= Frauen)	-.0284	(.0029)	.0367	(.0070)	-.0273	(.0047)	.0446	(.0117)
Ausländer	.0054 <sup>n.s.</sup>	(.0139)	.0237	(.0016)	-.0378 <sup>n.s.</sup>	(.0270)	.0474	(.0024)
Alter	.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. Berufsausb. (mit abgeschl. Hauptschule, Mittlere Reife)	-.2526	(.0086)	-.3310	(.0187)	-.2859	(.0151)	-.4545	(.0264)
Abgeschl. Berufsausb. (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 <sup>n.s.</sup>	(.0108)	.1956	(.0125)	-.0057 <sup>n.s.</sup>	(.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	-.2104	(.0043)	-.0032 <sup>n.s.</sup>	(.0024)	-.6195	(.0066)	-.0050 <sup>n.s.</sup>	(.0049)
Konstante	3.270	(.0178)	3.740	(.0334)	3.1290	(.0290)	3.4645	(.0501)
R <sup>2</sup>								
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, lineare Regression, Fixed-Effekt Modell, unstandardisierte Regressionskoeffizienten, Standardabweichungen in Klammern. n.s. p<sub>t</sub> > .05

Datengrundlage: LIAB Längsschnittmodell Version 1 (eigene Berechnungen)

## 7. Diskussion der Ergebnisse

Die dargestellten Ergebnisse verweisen auf mindestens vier Zusammenhänge. 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. Die Verbreitung von Recalls lässt sich somit auch als ein Indikator der seit Jahren stattfindenden Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse interpretieren. Bisher liegen keine Daten über die subjektive Beurteilung der so beschäftigten Personen vor. Damit bleibt unklar, ob sie sich eher als Teil einer benachteiligten Rand- oder Ergänzungsbe-

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

legschaft wahrnehmen oder ob sie mit der flexiblen Beschäftigungsorganisation Vorzüge verbinden. Dieselbe Unkenntnis herrscht bezüglich der Auswirkungen der Recall-Praxis auf die so genannte Stammebelegschaft, die weiterhin fest im Betrieb bleibt und wie die betriebliche Personalorganisation sowie das betroffene Personal mit dem beständigen Wechsel umgeht. Von besonderem Interesse wäre aber auch, wie Betriebe ihre Recalls tatsächlich realisieren: 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 davon auszugehen, dass sich selbstverstärkende Dynamiken aufbauen: Weil bei einem Arbeitskräfteüberangebot gute Aussichten für Betriebe bestehen, auf die entlassenen Beschäftigten erneut zurückgreifen zu können, werden sie sich eher der Recall-Strategie bedienen, was in der Folge zu einem weiteren Anstieg der regionalen Arbeitslosigkeit und einer Erhöhung der Chancen führt, später auch tatsächlich die entlassenen Beschäftigten wieder einstellen zu können (vgl. Feldstein 1978, Fischer und Pichelmann 1991; Lilien 1980). Allerdings wäre auch vorstellbar, dass diese Entwicklung nur bis zu einem bestimmten Punkt anhält, denn auch die Arbeitnehmer reagieren auf unterschiedliche Ausgangslagen durchaus divergent. So dürften Hochqualifizierte dann abwandern oder umschulen, wenn sie ihre Chancen auf Wiedereinstellung als so minimal einschätzen, dass eine Beschäftigung mit alternativen Strategien ratsam erscheint. Eine eingehende Analyse der Reaktion beider Arbeitsmarktakteure auf unterschiedliche Kontexte erscheint vor diesem Hintergrund als lohnendes Forschungsfeld.

Drittens ist zu erwarten, dass eine Ausweitung der Recallpraxis zu einer weiteren Verschärfung der Asymmetrien zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führt. Indem die 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, welche nicht dem Modell des „Normalarbeitsverhältnisses“ entsprechen. Zentral ist insbesondere die mit Recalls aus Arbeitnehmersicht verbundene Erwerbsunsicherheit, die sich aus der einseitigen – impliziten 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, weil das prinzipiell immer noch mögliche Ereignis immer unwahrscheinlicher wird. 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, während die Arbeitgeber allenfalls mit erneuten Such- und Anlernkosten konfrontiert sind. 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, wengleich eine systematische empirische Untersuchung dieser Entwicklungen noch aussteht.

Viertens wirkt sich die Recallpraxis nicht nur auf individuelle Erwerbs- und Lebensverläufe aus, sondern bleibt nicht ohne 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 Exter-

nalisation 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, während der Betrieb hierfür keinerlei Verantwortung übernehmen muss. 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 (Hg.) 2005) getan, welche die Verbindung von flexiblen Arbeitsmärkten und Beschäftigungsformen mit sozialer Sicherung bzw. die Anpassung des aktuellen Sozialversicherungssystems an die neuen Arbeitsmarktbedingungen thematisiert. Die vorangegangenen Ausführungen sollten gezeigt haben, dass auch Recalls unter dem Blickwinkel von Flexicurity näher betrachtet werden sollten.



## Literaturverzeichnis

- Alda, Holger, 2005: Beschäftigungsverhältnisse, S. 245-270 in: SOFI, IAB, ISF und INIFES (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag.
- Alda, Holger, 2006: Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 298), Nürnberg: IAB.
- Alt, James E., Fredrik Carlsen, Per Heum and Kaire Johansen, 1999: Asset Specificity and the Political Behavior of Firms: Lobbying for Subsidies in Norway. *International Organization* 53: 99-116.
- Anderson, Patricia, 1992: Time-varying Effects of Recall Expectations, a Re-employment Bonus, and Job Counseling on Unemployment Durations. *Journal of Labor Economics* 10: 99-115.
- Barron, John M., Mark A. Loewenstein und Dan A. Black, 1984: On Recalls, Variable Hours, and Labor Adjustment Costs. *Journal of Economic Dynamics and Control* 8: 265-275.
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Eva Munz 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.
- Erlinghagen, Marcel und Klaus Zühlke-Robinet, 2001: Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe: Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstatistik für die Jahre 1980 bis 1995. *Mitteilungen aus 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.
- Feldstein, Martin S., 1975: The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis. *Brookings Papers on Economic Activity* 3: 725-745.
- Feldstein, Martin S., 1978: The Effect of Unemployment on Temporary Layoffs. *American Economic Review* 68: 834-846.
- Fischer, Georg und Karl Pichelmann, 1991: Temporary Layoff Unemployment in Austria: Empirical Evidence from Administrative Data. *Applied Economics* 23: 1447-1452.
- Fischer, Peter A., Reiner Martin und Thomas Straubhaar, 1997: Should I Stay or Should I Go? S. 49-90 in Tomas Hammar, Grete Brochmann, Kristof Tamas und Thomas Faist (Hg.), *International Migration, Immobility and Development*. Oxford: Berg.
- 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.
- Groot, Wim, 1990: The effects of benefits and duration dependence on re-employment probabilities. *Economic Letters* 32: 371-376.
- Höland, Armin, Ute Kahl, Karen Ullmann und Nadine Zeibig, 2004: Recht und Wirklichkeit der Kündigung von Arbeitsverhältnissen – Erste Erkenntnisse aus der Forschung. *WSI Mitteilungen* 3: 145-152.
- 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.
- Katz, Lawrence und Bruce D. Meyer, 1990: Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes. *Quarterly Journal of Economics* 105: 973-1002.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert, 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen* 5: 235-240.
- Kronauer, Martin und Gudrun Linne (Hg.), 2005: *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: edition sigma.
- Lilien, David M., 1980: The cyclical importance of temporary layoffs. *Review of Economics and Statistics* 62: 24-31.
- Mavromaras, Kostas G., 2003: Indirect Re-Employment Wage Discrimination. *Bulletin of Economic Research* 55: 53-89.
- Mavromaras, Kostas G. und Helmut Rudolph, 1995: Recalls - Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28: 171-194.

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- 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.
- 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.
- Preisendörfer, Peter und Thomas Voss, 1988: Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. *Soziale Welt* 39:104-119.
- Rodriguez-Planas, Nuria, 2003: *Playing hard to get: New evidence on layoffs, recalls, and unemployment*. Unpublished Manuscript. Washington D.C.: Mathematica Policy Research.
- Rodriguez-Planas, Nuria, 2004: *Re-Employment Bonuses in a Signalling Model of Temporary Layoffs*. IZA Discussion Paper 1010. Bonn: IZA.
- Schenk, Ulrich, 2004: Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte. S. 98-118 in: Bertold Vogel (Hg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Schneider, Norbert F., Ruth Limmer und Kerstin Ruckdeschel, 2002: *Mobil, flexibel und gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*. Frankfurt/M.: Campus.
- Sheikh, Sonja und Wolfgang Pauer, 1999: Strukturelle Arbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern der Europäischen Union unter besonderer Berücksichtigung der Mismatch-Komponente, DIW Vierteljahresheft zur Wirtschaftsforschung, Heft 3, S. 424-447.
- Stephan, Gesine, 2006: *Fair geht vor. Was die Leute von Entlassungen und Lohnkürzungen halten*. IAB Kurzbericht 1.
- Struck, Olaf, Michael Grotheer, Tim Schröder und Christoph Köhler, 2007: *Instabile Beschäftigung. Ergebnisse zu einer alten Kontroverse*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 271-293.
- Windolf Paul und Hans-Willy Hohn, 1985: Prozesse der sozialen Schließung am Arbeitsmarkt. S. 305-327 in: Helmut Knepel und Reinhard Hujer (Hg.), *Mobilitätsprozesse am Arbeitsmarkt*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Windzio, Michael, 2004: *Kann der regionale Kontext zur "Arbeitslosenfalle" werden? Der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Mobilität zwischen regionalen Arbeitsmärkten in Westdeutschland*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56: 257-278.

**Bisher sind in der Reihe „Duisburger Beiträge“ erschienen:**

- No. 1/1988 Zum Anspruch einer evolutionsbiologischen Fundierung der Moral.  
**Fritz Rudolph**
- No. 2/1988 Moralische Institutionen und die Ordnung des Handelns in der Gesellschaft.  
Die "utilitaristische" Theorietradition und die Durkheimsche Herausforderung.  
**Hans J. Hummell**
- No. 3/1988 Selbstreferentielle Technologiepolitik. Theoretische und thematische  
Grundlagen der Wirtschaftsbezogenen F & T - Politik.  
**Dieter Urban**
- No. 4/1988 Berufseinmündung, Berufssituation und soziale Lage Duisburger  
Diplom-Sozialwissenschaftler/innen.  
Erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung.  
**Dieter W. Emmerling**
- No. 5/1988 Negative Dialektik - oder: Das "andere Genus des Denkens".  
**Helga Gripp-Hagelstange**
- No. 1/1989 Entscheidungsprozesse im Studium: Weiterstudieren oder Aufgeben?  
**Christoph Rülcker, Adelheid Berger, Dieter Emmerling**
- No. 2/1989 Lokale Handlungsebene und Jugendarbeitslosigkeit.  
Ein Forschungsbeitrag zur wohlfahrtsstaatlichen  
Dezentralisierungsdebatte. Ergebniszusammenfassung.  
**Jürgen Krüger, Manfred Pojana, Roland Richter**
- No. 3/1989 Binäre LOGIT-Analyse: ein statistisches Verfahren zur Bestimmung  
der Abhängigkeitsstruktur qualitativer Variablen.  
**Dieter Urban**
- No. 4/1989 Niklas Luhmann - oder: Was ist ein "differenztheoretischer" Ansatz?  
**Helga Gripp-Hagelstange**
- No. 5/1989 Die Rationalität irrationalen Handelns. Kollektive Formen politischer  
Partizipation als Ergebnis individueller Entscheidungsprozesse.  
Eine empirische Analyse.  
**Dieter Urban**
- No. 1/1990 Adorno und Derrida - oder: Der Versuch einer "Dekonstruktion"  
der Metaphysik.  
**Helga Gripp-Hagelstange**
- No. 2/1990 "Arbeit statt Sozialhilfe" –  
Empirische Evaluation eines Beschäftigungsprogramms für  
arbeitslose Sozialhilfeempfänger.  
**Thomas Bruns und Irene Pawellek**

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 3/1990 Jugendarbeitslosigkeit und lokale Legitimationsprobleme.  
**Jürgen Krüger**
- No. 4/1990 Zu System und Problematik legal-bürokratischer Herrschaft  
in der klassischen Organisationstheorie.  
**Wolfgang Holler**
- No. 5/1990 Die kognitive Struktur von Umweltbewußtsein.  
Ein kausalanalytischer Modelltest.  
**Dieter Urban**
- No. 1/1991 Zeitgemäßes Campaigning in der Bundesrepublik Deutschland:  
Empirische und evaluative Hinweise zum Swing-Index, einem neuen  
Instrument des "micro targeting".  
**Sigurd Matz**
- No. 2/1991 Stichworte zur Zukunft des Wohlfahrtsstaates.  
**Jürgen Krüger**
- No. 3/1991 Kokain: Zur gesellschaftlichen Karriere einer Droge.  
**Thomas Schweer und Hermann Strasser**
- No. 4/1991 Der >reale Sozialismus< und sein Niedergang basieren auf dem Marx'schen  
>Ausbeutungs<-Irrtum. Sozialstaatlicher Volkskapitalismus statt Abschaffung  
des Privateigentums an Produktionsmitteln.  
**Dieter Holtmann**
- No. 5/1991 The Distribution of Income in Modern Japan: An Examination  
of the Structural Determinants of Relative Equality.  
**Harold R. Kerbo**
- No. 1/1992 Diplomabschlüsse im integrierten Studiengang Sozialwissenschaften  
an der Universität-GH-Duisburg.  
Eine empirische Analyse der erfolgreich absolvierten Diplomprüfungen  
im Zeitraum 1977 – 1990.  
**Holger Meinken**
- No. 2/1992 Narzißmus, soziale Einbindung und Suizid. Eine vergleichende Analyse des  
Suizidgeschehens in Kempten (Allgäu) und seines ländlichen Umfelds im  
Lichte soziologischer und psychologischer Theorie.  
**Heidi Hlawatschek**
- No. 3/1992 Die parlamentarische Willensbildung in portugiesischen Gemeinden.  
**Wolfgang Holler, Marcelino Passos**
- No. 4/1992 Techniken der Attributdatenanalyse.  
**Uwe Engel**
- No. 5/1992 Karrieremuster in der Kommunalpolitik. Eine empirische Untersuchung  
am Beispiel von Dinslaken und Duisburg.  
**Andreas Humpert**

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 1/1993 Zur relativen Bedeutung eines Klassenkonzepts bei der Erklärung von Einkommens- und Bewußtseinsunterschieden in zehn entwickelten Industriegesellschaften.  
**Tomas Hagelstange, Brigitte Hamm, Dieter Holtmann**
- No. 2/1993 Die Selbstzuschreibung extra-funktionaler Fähigkeiten im Ingenieurstudium. Eine geschlechtervergleichende empirische Untersuchung.  
**Dorothee Laß**
- No. 3/1993 Prozesse der Entvertikalisierung in der japanischen Gesellschaft.  
**Brigitte Hamm**
- No. 4/1993 Sozialstrukturelle Modernisierung: Stabilisierung oder Destruierung des Wohlfahrtsstaates?  
**Jürgen Krüger**
- No. 5/1993 Organisation und Motivation (I)  
**Wolfgang Holler**
- No. 6/1993 Solidarität in Bewegung. Die französischen Krankenschwestern verändern ihre Perspektiven.  
**Ingo Bode**
- No. 7/1993 Japanese Corporations in Germany: Corporate Structure and Employee Relations (A Summary Report).  
**Harold R. Kerbo, Elke Wittenhagen, Keiko Nakao**
- No. 1/1994 Organisation und Motivation (II)  
**Wolfgang Holler**
- No. 2/1994 Kulturelle Nebensächlichkeiten und private Geselligkeit: Zu institutionellen Formen einer beliebten Koalition Vorüberlegungen zu einem theoretischen Orientierungsrahmen für die Deskription und Analyse privater Öffentlichkeit.  
**Christoph Rülcker, Günter Winter, Mitarbeit: Gerd Bloch**
- No. 3/1994 Kollektives Handeln und Ambiguität. Die Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich und Deutschland.  
**Ingo Bode, Hanns-Georg Brose, Stephan Voswinkel**
- No. 4/1994 Einführung in Windows 3.1; Einführung in Word für Windows 2.0.  
**Thomas Bruns, Günter Winter**
- No. 5/1994 Einführung in SPSS für Windows.  
**Peter Höllmer, Günter Winter**
- No. 6/1994 Schnäppchenmärkte. Zu einer schattenwirtschaftlichen Besonderheit.  
**Christoph Rülcker; Günter Winter**

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 1/1995 Zur Distinguierung des sinnlichen Geschmacks: Von der Lust zur Krise der Gourmets.  
**Andrea Dederichs**
- No. 2/1995 Studienfach als Differenzierungsmerkmal.  
Ein empirischer Beitrag zur Analyse studentischer Lebenswelten.  
**Josef Köster**
- No. 1/1996 Arbeitslosigkeit und Sucht: Eine qualitative Studie zu Suchtkarrieren von Arbeitslosen. Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit:  
**Thomas Schwer (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Gabriele Klein, Thomas Bongartz, Klaus Gröhnke**
- No. 2/1996 Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen.  
Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit:  
**Klaus Gröhnke (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Thomas Bongartz, Gabriele Klein, Thomas Schwer**
- No. 3/1996 Lohnemanzipation in Europa: Synoptische Beurteilung der Gleichstellung abhängig beschäftigter Männer und Frauen nach ihren Durchschnittsverdiensten in der Europäischen Union.  
**Wolfgang Gerß**
- No. 4/1996 Am Fordismus vorbei: Bauwirtschaft und Gastgewerbe in Deutschland und Frankreich.  
**Stefan Lücking, Stephan Voswinkel**
- No. 5/1996 Generationensolidarität oder Altenmacht – Was trägt (künftig) den Generationenvertrag?  
Zur politischen Soziologie der staatlichen Alterssicherung.  
**Jürgen Krüger**
- No. 1/1997 "Pumps, leider zu klein...": Eine empirische Studie über den privaten Gebrauchsgüterhandel via Offertenblatt.  
**Birgit Kunde, Christoph Rülcker, Ansgar Schulz-Kleyenstüber, Uwe Zander**
- No. 2/1997 Leistungen und Leistungspotentiale älterer Menschen, Bilanz und Perspektiven des intergenerationalen Lastenausgleichs in Familie und sozialem Netz.  
(Tagungsband)  
**Dieter Grunow, Sylvia Herkel, Hans J. Hummell (Hrsg.)**
- No. 3/1997 Merkmalsraumbildung und Differenzierung von mehrstelligen Variablen.  
**Günter Winter**
- No. 4/1997 Determinanten der Studiendauer:  
Differenzen zwischen Studierenden verschiedener Fachbereiche?  
Ein Zwei-Gruppen-Test.  
**Josef Köster, Uwe Matzat**

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 5/1997 Die Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen.  
Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit:  
**Klaus Gröhnke, Hermann Strasser**
- No. 1/1998 Arbeitszeitverkürzung, Entgelt und Beschäftigung.  
**Gerhard Bosch**
- No. 2/1998 "Marxloh". Ansichten über einen Duisburger Stadtteil.  
**Thomas Rommelspacher, Christoph Rülcker,  
Ansgar Schulz-Kleyenstüber, Uwe Zander**

### **Bitte beachten Sie:**

**Ab No. 1/1999 sind alle Beiträge im Internet abrufbar unter  
<http://soziologie.uni-duisburg.de/dbsf.htm>**

- No. 1/1999 Marktphilosophien in der Beschäftigungskrise . Zu den Wirksamkeits-  
und Wirtschaftlichkeitsannahmen im Ersten und Zweiten Arbeitsmarkt.  
**Achim Trube**
- No. 2/1999 Der große Zapfenstreich.  
Eine soziologische Analyse eines umstrittenen Rituals.  
**Ulrich Steuten**
- No. 3/1999 Sozialwissenschaftliches Praktikum in der amtlichen Statistik.  
Fallbeispiel: Ergebnisse politischer Wahlen und Strukturmerkmale  
der nordrhein-westfälischen Gemeinden.  
**Wolfgang Gerß**
- No. 4/1999 Arbeiten für gute Zwecke.  
Organisation und Beschäftigung im Dritten Sektor.  
**Ingo Bode, Achim Graf**
- No. 5/1999 Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns: Die  
wechselseitige Strukturierung von Subjekten und Organisationen.  
Ideenskizze und Bestandsaufnahme.  
**Ursula Holtgrewe**
- No. 1/2000 Rationalisierung im Dienstleistungssektor – Strategien und Probleme:  
Ein Literaturbericht.  
**Bernd Bienzeisler**
- No. 1/2002 Arbeitsmarkt und soziales Kapital: Eine komprimierte Darstellung  
theoretischer Grundlagen und empirischer Befunde.  
**Peter Runia**
- No. 2/2002 Kurzstudie zu einer Todesfallstatistik über Kinder und Jugendliche  
in Münster/Westf.:  
Eine Erhebung zu Todesfällen für den Zeitraum 1991-1998.  
**Jürgen Guggenmos, Sigurd Matz**

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 3/2002 Transformationspfade intermediärer Wohlfahrtsproduktion:  
Die Entwicklung der Caritas im deutsch-französischen Vergleich.  
**Ingo Bode**
- No. 4/2002 Vom Payer zum Player – Oder: Krankenkassen im Wandel.  
Der Fall der AOK und ein vergleichender Exkurs nach Frankreich.  
**Ingo Bode**
- No. 5/2002 Methoden und Konzepte wissensintensiver Dienstleistungsarbeit.  
Arbeitsberichte eines Hauptseminars.  
**Karen Shire, Bernd Bienzeisler**
- No. 1/2003 Unsichere Beschäftigung – unsichere Integration?  
Auswirkungen destandardisierter Beschäftigung auf die Einbindung  
in Familie und soziale Netzwerke.  
**Martin Diewald, Michael Eberle**
- No. 2/2003 Erwerbsbiographien von Männern und die sozialen Beziehungen  
zu Verwandten und Freunden.  
**Martin Diewald**
- No. 3/2003 Die Verbreitung des Crackkonsums in Nordrhein-Westfalen aus  
der Sicht von Rauschgiftfahndern: Eine explorative Studie.  
**Thomas Schweer**
- No. 4/2003 Der Zwang zur Toleranz oder  
Die gesellschaftliche Bedeutung der Political Correctness.  
**Roelf Bleeker-Dohmen**
- No. 5/2003 Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland –  
Vom Sonderfall zur Normalbranche.  
**Katrin Vitols**
- No. 1/2004 Russlanddeutsche und die Polizei in Duisburg:  
Zum Vertrauen russlanddeutscher Spätaussiedler in die Polizei.  
**Steffen Zdun**
- No. 2/2004 Polizisten und Asylbewerber in Duisburg.  
**Marion Lillig**
- No. 3/2004 Nutzung von Daten der historischen Statistik in Lehrforschungsprojekten.  
**Wolfgang Gerß**
- No. 4/2004 Benachteiligte Bevölkerungsgruppen in „sozialen Brennpunkten“ –  
Eine Untersuchung zweier Stadtteile in Nordrhein-Westfalen.  
**Günter Bell**
- No. 5/2004 Klassen, Schichten, Lagen und die Deutung sozialer Ungleichheit.  
Zum weberianischen Aufbruch in der Ungleichheitsforschung.  
**Gerd Nollmann**



## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 6/2004 Mit der Kultur gegen die Kultur.  
Chancen und Grenzen des Kulturbegriffs bei Niklas Luhmann.  
**Christian Colli**
- No. 7/2004 Wohnungslosigkeit.  
Ein verdrängtes Phänomen am Rand der Gesellschaft.  
**Henning van den Brink**
- No. 8/2004 Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit  
zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes.  
**Katrin Vitols**
- No. 1/2005 Wann ist ein Steuersystem gerecht?  
Einstellungen zu allgemeinen Prinzipien der Besteuerung und zur  
Gerechtigkeit der eigenen Steuerlast.  
**Stefan Liebig und Steffen Mau**
- No. 2/2005 Von der Lebensführung zur Selbstinszenierung.  
Soziologische Überlegungen zur Diffusion der Ehre  
in der Gegenwartsgesellschaft.  
**Ulrich Steuten**
- No. 3/2005 Der Leistungswert als kausale Verhaltensbegründung.  
Ergebnisse einer Umfrage zur sozialstrukturellen Geltung  
des Leistungswerts in Bildung und Beruf.  
**Gerd Nollmann**
- No. 4/2005 Untersuchungen zu demographischen Gleichgewichtsverteilungen  
nach dem Zipfschen Gesetz.  
**Wolfgang und Joachim Gerß**
- No. 1/2006 Missverständnisse und umstrittene Experimente in der Entwicklung des Rechts  
der nordrhein-westfälischen Landschaftsbeiräte.  
Ein Beispiel zur (Un)Logik demokratischer Entscheidungen.  
**Wolfgang Gerß**
- No. 2/2006 The Global Call Centre Industry Projekt – Deutschland:  
Erste Ergebnisse der Telefonumfrage für Deutschland  
**Jessica Scholten und Ursula Holtgrewe**
- No. 3/2006 Unternehmensnetzwerke und soziale Einbettung: Begriffliche Bestimmungen,  
Funktionen und Entstehungsbedingungen.  
**Birgit Apitzsch**
- No. 4/2006 Callcenter in Polen. The Global Call Centre Industry Projekt – Ergebnisse der  
Telefonumfrage in Polen.  
**Ewa Piskurek und Karen A. Shire**
- No. 1/2007 Lern- und Wissenscluster.  
Intermediäre Allianzen als neue Perspektive der Wissensökonomik  
**Britta Verena Pieper**

## DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 2/2007    Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz: Auf dem Weg zu einer neuen „Pflegekultur“? Eine vergleichende Analyse.  
**Hermann Strasser und Michael Stricker**
- No. 3/2007    Indikatoren der Wirtschaftsleistung, Umweltbelastung und sozialen Spannungen als Komponenten der gesellschaftlichen Wohlfahrt in einem Markoff-Zeitverlaufmodell.  
**Wolfgang Gerß**
- No. 4/2007    Bedingungen und Folgen betriebsbedingter Entlassungen mit anschließender Wiederbeschäftigung in Deutschland  
**Stefan Liebig und Andrea Hense**