

Führt die Bewältigung konjunktureller Krisen anhand von Recalls zu persönlichen Krisen?

Andrea Hense und Daniela Schiek

Beitrag zur Veranstaltung »Soziale Ungleichheiten in Zeiten der Krise« der Sektion Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse – organisiert von Olaf Groh-Samberg

Die Debatte zur Flexibilisierung von Unternehmens- und Arbeitsstrukturen verdeutlicht, dass Betriebe zur Bewältigung konjunktureller Krisen unterschiedliche Strategien nutzen, um mit einem variierenden Arbeitskräftebedarf umzugehen (Keller, Seifert 2006: 237; Keller, Seifert 2007; OECD 1986; OECD 1989; Schenk 2004: 100 f.). In der internationalen Arbeitsmarktfor- schung ist dabei eine längsschnittliche Form atypischer Beschäftigung weitestgehend unberück- sichtigt geblieben, die jedoch sowohl in Deutschland als auch international von Relevanz ist und als »Recall« bezeichnet wird (Alba-Ramirez et al. 2006; Böheim 2006; Feldstein 1975; Fischer, Pichelmann 1991; Jansson 2002; Jurajda 2004; Liebzig, Hense 2007; Lilien 1980; Mavromaras, Rudolph 1995; Pichelmann, Riedel 1992;). Recalls sind durch *zeitweise* Betriebsaustritte und eine spätere Wiederbeschäftigung derselben Personen gekennzeichnet und führen somit zu einer diskontinuierlichen Beschäftigung im *selben* Betrieb und einer unterbrochenen Organisations- mitgliedschaft. Infolgedessen verspricht die Untersuchung von Recalls neue Erkenntnisse für die Forschung zu Erwerbsverläufen, atypischer Beschäftigung, Flexibilisierungsstrategien und Ver- änderungen interner Arbeitsmärkte.

In diesem Artikel stellen wir die Frage ins Zentrum, ob die betriebliche Bewältigung konjunk- tureller Krisen anhand von Recalls zu persönlichen Krisen bei den davon betroffenen Beschäf- tigten führt. Die Klärung dieser Frage erfordert erstens eine Untersuchung der betrieblichen Bedingungen, die über den Einsatz von Recalls entscheiden, um aufzuzeigen, warum sich Re- calls für die Bewältigung konjunktureller Krisen eignen. Zweitens sind die Folgen von Recalls für die Beschäftigten zu analysieren, um zu identifizieren, ob die Krisenbewältigung der Betriebe zu persönlichen Krisen bei den Beschäftigten führt. Die Analysen stützen sich auf ein sequentielles Mixed-Methods-Projekt, welches von 2011 bis 2015 als Projekt B4 Teil des Sonderforschungsbe- reichs 882 an der Universität Bielefeld war. Das Projekt war in drei Phasen unterteilt, in denen sowohl qualitative und quantitative Methoden als auch Primär- und Sekundärerhebungen mit- einander kombiniert wurden, um die Determinanten und Folgen von Recalls aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten zu untersuchen. Während die erste Phase der sekundäranalyti-

schen Auswertung quantitativer Betriebs- und Personendaten diente, wurden in der zweiten Phase zwei qualitative Befragungen von Beschäftigten und Betrieben durchgeführt, die in der dritten Phase durch eine standardisierte Primärerhebung von Beschäftigten ergänzt wurden. Die für diesen Artikel verwendeten Analysen beziehen sich zum einen auf Sekundäranalysen von quantitativen Massendaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und zum anderen auf selbst erhobene Interviews mit Recall-Beschäftigten.

Der Artikel gliedert sich wie folgt: Erstens werden die betrieblichen Ursachen von Recalls mit den Daten des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des IABs (LIAB) untersucht. Hierzu werden Recalls in einer Systematik betrieblicher Flexibilisierungsoptionen verortet und die betrieblichen Bedingungen des Einsatzes von Recalls als Flexibilisierungsinstrument rekonstruiert. Zweitens werden die Folgen von Recalls für die Einkommensentwicklung von Recall-Beschäftigten im Vergleich zu kontinuierlich Beschäftigten und diskontinuierlich Beschäftigten, die den Arbeitgeber wechseln, studiert. Diese Analysen der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien des IABs (SIAB) klären, inwiefern aus der betrieblichen Bewältigung konjunktureller Krisen eine Verlagerung von Krisenkosten auf die Beschäftigten resultiert, und wodurch Einkommensunterschiede zwischen den Beschäftigten zu erklären sind. Drittens wird mit Hilfe der selbst erhobenen Interviews mit Recall-Beschäftigten der Frage nachgegangen, welche Wirkung Recalls aus der Perspektive der Beschäftigten haben, und ob Recalls zu Krisen bei den Arbeitnehmer/-innen führen. Der Artikel schließt mit einer kurzen Diskussion der Ergebnisse und einem Forschungsausblick.

Betriebliche Ursachen von Recalls

Konjunkturelle Krisen stellen Betriebe vor das Problem, dass sie einerseits flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren und ihre Personalleinsatzstrategien entsprechend anpassen müssen und andererseits dafür zu sorgen haben, dass sie langfristig ihre Produkte und Dienstleistungen zu den bisherigen Qualitätsstandards bereit stellen können. Betriebsbedingte Entlassungen stellen vor diesem Hintergrund nur eine temporäre Lösung konjunktureller Krisen dar, da sie zum Verlust von qualifizierten Mitarbeitern führen, die bei einer Verbesserung der konjunkturellen Lage ersetzt werden müssen. Im Allgemeinen werden betriebliche Flexibilisierungsoptionen nach internen und externen Maßnahmen unterschieden (ausführlicher Liebig, Hense 2007). Erstere erhalten den betrieblichen Personalbestand und modifizieren stattdessen die Arbeitszeit, den Arbeitseinsatz oder die Entlohnung. Dies hat für die Betriebe den Vorteil, dass betriebspezifisches Humankapital erhalten bleibt und keine weiteren Kosten für Neueinstellungen entstehen. Externe Flexibilisierungsmaßnahmen zielen hingegen darauf, Personen zu entlassen, zeitlich befristet zu beschäftigen oder öffentliche Subventionen in Anspruch zu nehmen. Die Entlassung von Arbeitnehmer/-innen ist für Betriebe in der Regel mit späteren Transaktionskosten (Williamson 1985; Williamson 1991) verbunden, wenn sie nach einiger Zeit wieder neue Mitarbeiter/-innen einstellen müssen, zu deren Leistungsbereitschaft und -fähigkeit die Betriebe nur unvollständige Informationen haben. Dies trifft jedoch typischerweise nicht auf Recalls zu, so dass aufgrund der Wiedereinstellung früherer Mitarbeiter/-innen sowohl

ex ante als auch ex post Transaktionskosten reduziert werden können. Hinzu kommt, dass das betriebspezifische Humankapital trotz externer Flexibilisierung erhalten bleiben kann. Der Vorteil von Recalls zur Bewältigung konjunktureller Krisen ist also zum einen darin zu sehen, dass durch Entlassungen Personalkosten reduziert und bei Wiedereinstellungen Transaktionskosten minimiert werden können. Zum anderen gewährleisten sie langfristig betrachtet Stabilität in Bezug auf das Humankapital.

Auf der Basis dieser transaktionskostentheoretischen Überlegungen zur »betrieblichen Rationalität« von Recalls werden folgende Hypothesen empirisch überprüft:

H1 Flexibilitätsbedarf: In Betrieben mit monetärem Flexibilitätsbedarf werden Recalls eher anzutreffen sein. Denn Recalls erlauben es, die Personalkosten an den Arbeitskräftebedarf anzupassen. Bei Entlassungen werden die Personalkosten direkt gesenkt, und bei Wiedereinstellungen werden die Transaktionskosten minimiert.

H2 Stabilitätsbedarf: Betriebe mit einem höheren Stabilitätsbedarf in Bezug auf das Humankapital werden Recalls eher nutzen. Denn Recalls erlauben trotz externer Flexibilisierung den Erhalt des betriebspezifischen Humankapitals.

H3 Asymmetrische Dependenz: Recalls sind vermehrt in Betrieben zu erwarten, die eine höhere Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt haben. Denn aus der Perspektive der Arbeitnehmer/-innen ergeben sich die Vorteile von Recalls erst durch die Wiedereinstellung, während die Entlassungen eher mit Risiken und Nachteilen verbunden ist. Für Betriebe sind hingegen sowohl die Entlassungen als auch die Wiedereinstellungen mit Vorteilen verbunden.

Die Hypothesen werden mit dem Linked-Employer-Employee-Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in der Längsschnittversion 1 (LM1-2005) überprüft (Jacobebbinghaus 2008). Dieser Datensatz ermöglicht es, Paneldaten von Betrieben, welche aus dem IAB-Betriebspanel stammen, mit Personendaten zusammenzuführen. Letztere stammen zum einen aus der Beschäftigtenhistorik, welche prozessproduzierte tagesgenaue Personendaten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält, und zum anderen aus der Leistungsempfängerhistorik, welche prozessproduzierte tagesgenaue Personendaten der Leistungsempfänger/-innen der Bundesagentur für Arbeit liefert. Der Datensatz wird auf die Jahre 1996 bis 2001 eingeschränkt. Die *abhängige Variable* ist die Anzahl der Recalls pro Betrieb pro Jahr. Es handelt sich hierbei also um eine betriebspezifische Zählvariable für jedes untersuchte Jahr, welche die Gesamtzahl der Recalls jedes einzelnen Betriebs angibt. Zentrale *unabhängige Variablen* sind: die Anzahl lohnsubventionierter Beschäftigter im Betrieb, die logarithmierten Lohnkosten pro Beschäftigtem (in Euro) sowie der Anteil qualifizierter Beschäftigter im Betrieb, wozu die Anzahl der Facharbeiter sowie der Angestellten und Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten relativ zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt wird. Des Weiteren wird eine 0/1-kodierte Variable aufgenommen, die angibt, ob der Betrieb in dem jeweiligen Jahr Weiterbildungsmaßnahmen für seine Mitarbeiter/-innen angeboten hat. Die asymmetrische Dependenz wird operationalisiert über den Anteil befristeter Beschäftigter im Betrieb, das Vorhandensein eines Betriebsrats, die regionalen Arbeitslosenquoten für Beschäftigtengruppen mit einem unterschiedlichen Qualifikationsniveau sowie die Gemeindegröße des Betriebsstandorts. Als Kontrollvariablen dienen die Branche sowie die Betriebsgröße. Für die Analyse von Zähl-

können im Allgemeinen Poissonregressionen, Negative-Binomial-Regressionen oder zero-inflated Varianten dieser Regressionen verwendet werden (Long, Freese 2014). Aufgrund von Überdispersion wird eine Negative-Binomial-Panelregression mit Random-Effects verwendet. Zero-inflated Varianten berücksichtigen, dass die Besetzung der Nullkategorie in den empirischen Daten zumeist höher ist als bei den theoretisch vorhergesagten Werten. Dafür unterscheiden sie zwei Prozesse zur Generierung von Null-Werten. Diese können zum einen von Betrieben erzeugt werden, die niemals Recalls durchführen, und zum anderen in Betrieben vorkommen, die prinzipiell Recalls nutzen, jedoch in einem Jahr keine Wiederanstellungen realisieren. Der Vuong-Test und theoretische Überlegungen sprechen für die zusätzliche Verwendung der zero-inflated Negativ-Binomial-Regression, welche allerdings nur mit gepoolten Querschnittsdaten und cluster-robusten Standardfehlern gerechnet werden kann.

Die Analysen zeigen (ausführlicher Hense 2012a; Hense 2012b), dass nicht die Höhe der reinen Personalkosten, sondern der Bedarf zur monetären Flexibilisierung (operationalisiert über die Anzahl lohnsubventionierter Beschäftigter) die Anzahl der Recalls erhöht. Dies bestätigt die erste Hypothese zum monetären Flexibilitätsbedarf von Betrieben. Betriebe mit einem höheren Stabilitätsbedarf in Bezug auf das Humankapital (operationalisiert über den Anteil qualifizierter Beschäftigter) nutzen Recalls ebenfalls häufiger, so dass auch die zweite Hypothese bestätigt wird. Vertiefende Analysen verdeutlichen darüber hinaus, dass intern-funktionale Flexibilisierungsmaßnahmen (Investitionen in Weiterbildung) eine Alternative zu Recalls darstellen, denn sie reduzieren die Anzahl der Recalls. Bezieht man mit Hilfe eines Interaktionsterms die beiden ersten Hypothesen aufeinander, so zeigt sich, dass sich die Anzahl der Recalls verringert, sofern die Lohnkosten für qualifizierte Beschäftigte steigen. Das bedeutet, dass Recalls zu riskant sind, wenn es sich bei den qualifizierten Arbeitnehmer/-innen um besonders gut entlohnte und damit für das Unternehmen wichtige Expert/-innen oder Führungskräfte handelt. Die dritte Hypothese wird schließlich durchgehend bestätigt: Ein steigender Anteil befristeter Beschäftigter erhöht die Anzahl der Recalls ebenso wie die Lage in einer ländlichen Region und eine steigende regionale Arbeitslosenquote für qualifizierte Beschäftigte. Betriebsräte haben zwar keinen Einfluss auf die Anzahl der Recalls, sie erhöhen jedoch die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe generell auf Recalls verzichten. Dies spricht dafür, dass Recalls dann häufiger genutzt werden, wenn sich die Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen zugunsten der ersteren verlagert.

Zusammenfassend bestätigen die Befunde, dass sich Recalls aus der betrieblichen Perspektive zur Bewältigung konjunktureller Krisen eignen. Sie werden insbesondere dann eingesetzt, wenn es monetären Flexibilitäts- und humankapitalbezogenen Stabilitätsbedarf gibt und die Betriebe über eine höhere Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt verfügen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese Flexibilisierungsstrategie zu einer Verlagerung der Krisenkosten auf die Beschäftigten führt. Daher wird nachfolgend untersucht, welche monetären Folgen Recalls für die Beschäftigten haben.

Monetäre Folgen von Recalls für Beschäftigte

Bislang gibt es international nur wenig Forschung zu den Folgen von Recalls auf Arbeitnehmer/-innen. Einige Studien beschäftigen sich jedoch mit den Effekten von Recalls auf Einkommen. Diese legen nahe, dass Recall-Beschäftigte geringere Einkommensverluste haben als Personen, welche den/die Arbeitgeber/-in wechseln (Burda, Mertens 2001; Kodrzycki 2007; Mavromaras 2003). Ferner deutet sich an, dass es Unterschiede zwischen kurz- und langfristigen Einkommenseffekten gibt. Allerdings wurde bislang noch nicht untersucht, wie diese Einkommensunterschiede theoretisch und empirisch zu erklären sind. Darüber hinaus wurde nicht analysiert, wie sich die Einkommensentwicklung von Recall-Beschäftigten im Hinblick auf zwei Vergleichsgruppen unterscheidet: kontinuierlich Beschäftigte und diskontinuierlich Beschäftigte, die den Betrieb wechseln. In theoretischer Hinsicht erweitern wir die bisherige Forschung (ausführlicher Edler, Hense 2015), indem wir Sørensen (2000) »Rent production theory« empirisch testen und dadurch die Einkommenseffekte von Recalls erklären. Empirisch ergänzen wir die bisherige Forschung, indem wir untersuchen, inwiefern sich das Humankapital der Arbeitnehmer/-innen sowie die Arbeitslosigkeit auf das Einkommen direkt nach der Wiedereinstellung und im Zeitverlauf auswirken. Die nachfolgende Darstellung konzentriert sich auf die zentralen empirischen Ergebnisse.

Ausgehend von der Überlegung, dass sich Beschäftigte nur dann für einen Recall bereit halten, wenn sie sich davon Einkommensvorteile versprechen, werden folgende Hypothesen getestet:

- H1 Inwertsetzung von betriebsspezifischem Humankapital:* Es wird erwartet, dass Einkommensunterschiede zwischen Recall-Beschäftigten und anderen Beschäftigten durch eine unterschiedliche Vergütung von betriebsspezifischem Humankapital zu erklären sind. Da Betriebe von Recalls profitieren und dadurch »composite rents« (Sørensen 2000) erhalten können, ist zu vermuten, dass sie Recall-Beschäftigten eine höhere Vergütung für ihr betriebsspezifisches Humankapital zahlen.
- H2 Inwertsetzung von allgemeinem Humankapital:* Es wird vermutet, dass Recall-Beschäftigte auch eine höhere Vergütung für ihr allgemeines Humankapital erhalten, um ihnen Anreize zu bieten, auf eine Wiedereinstellung zu warten.
- H3 Verlustminimierung für Arbeitslosigkeitserfahrung:* Es wird angenommen, dass Recall-Beschäftigte weniger als andere diskontinuierlich Beschäftigte von Einkommensverlusten infolge von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dies erklärt sich dadurch, dass Betriebe ihre Arbeitsleistung bereits kennen und einen monetären Vorteil von ihrer Rückkehr haben, den sie auch an die Beschäftigten weitergeben.

Die Hypothesen werden mit der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien des IABs (SIAB-R 7508) untersucht (Berge et al. 2013). Die Daten sind eine Zwei-Prozent-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Integrierten Erwerbsbiographien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und enthalten sowohl Personendaten von Beschäftigten als auch von Leistungsempfänger/-innen. Sie beziehen sich auf den Zeitraum von 1975 bis 2010 und wurden auf Vollzeitbeschäftigte zwischen 18 und 65 Jahren eingeschränkt. Die *abhängige Variable* ist das logarithmierte Tagesentgelt in Euro, das teils nach Gartner (2005) imputiert wurde. Als *unab-*

hängige Variablen fungieren eine Dummy-Variable für die Recall-Beschäftigung, die Betriebszugehörigkeit und bisherige Arbeitsmarkterfahrung (jeweils in Jahren), die höchsten Bildungsabschlüsse sowie die Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Wiedereinstellung (in Jahren). Als Kontrollvariablen werden die Betriebsgröße, die Branche, ein Ost/West-Dummy sowie das Geschlecht verwendet. Die Daten werden mittels einer log-linearen Panelregression mit robusten Standardfehlern analysiert. Die Ergebnisse der Random- und Fixed-Effects-Schätzung unterscheiden sich in inhaltlicher Sicht nicht, Multikollinearität liegt nicht vor.

Die Ergebnisse bestätigen die Hypothesen weitestgehend: Recall-Beschäftigte erhalten eine höhere Entlohnung für ihr betriebspezifisches Humankapital sowie ihre Bildungsabschlüsse. Allerdings erhalten sie eine geringere Entlohnung für ihre allgemeine Berufserfahrung. Des Weiteren sind ihre Einkommenseinbußen mit denen anderer diskontinuierlich Beschäftigter vergleichbar. Eine Analyse der kurz- und langfristigen Einkommenseffekte zeigt, dass alle diskontinuierlich Beschäftigten (auch Recall-Beschäftigte) durchgehend ein geringeres Einkommen haben als kontinuierlich Beschäftigte, da sie aufgrund der Arbeitslosigkeit dieselben Einkommenseinbußen erleiden. Im Vergleich zu Personen, die den Betrieb wechseln, erhalten Recall-Beschäftigte höhere Wiedereinstiegsgehälter, die aufgrund der multivariaten Analysen durch ihre höhere Entlohnung für Bildungsabschlüsse und ihre Betriebszugehörigkeit zu erklären sind. Langfristig profitieren jedoch die Wechsler/-innen, da ihr Einkommen schneller ansteigt und nach einiger Zeit das Einkommen der Recall-Beschäftigten übersteigt. Dies ist durch ihre höhere Entlohnung für die allgemeine Berufserfahrung zu erklären.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Betriebe ihre monetären Vorteile von Recalls nur teilweise an die Recall-Beschäftigten weitergeben. Sie erhalten zwar höhere Wiedereinstiegsgehälter als Wechsler/-innen, doch langfristig profitieren letztere aufgrund ihrer besseren Einkommensentwicklung. Hinzu kommt, dass Recall-Beschäftigte gegenüber kontinuierlich Beschäftigten schlechter gestellt sind. Dies leitet zu der Frage über, ob ein Recall zu persönlichen Krisen bei den Recall-Beschäftigten führt. Daher wird nachfolgend der Frage nachgegangen, welche Wirkung verschiedene Formen von Recalls aus der Perspektive der Beschäftigten haben.

Wirkungen der Recalls aus der Beschäftigtenperspektive

Um zu untersuchen, welche Wirkungen Recalls aus der Perspektive der Beschäftigten haben, wurde eine qualitative Befragung von Recall-Beschäftigten in Form von selbstläufigen Leitfaden-Interviews durchgeführt, die mit einer »recall-biografischen« Stegreiferzählung begonnen und hiervon ausgehend im weiteren Verlauf zunehmend thematisch fokussiert bzw. strukturiert wurden, wie es für fokussierte qualitative Interviews empfohlen wird (Merton/Kendall 1946; Hopf 1978). Befragt wurden insgesamt 16 Recall-Beschäftigte, wobei 14 Befragte zufällig aus den nach Qualifikation, Geschlecht und Anteil am Haushaltseinkommen gruppierten Befragten des Sozio-Ökonomischen Panels ausgewählt und zwei Personen auf Grundlage bereits gewonnener Ergebnisse (*theoretical Sampling*) gezielt im Bereich der saisonalen Beschäftigten rekrutiert wurden (siehe Tabelle 1).

Tab. 1: Übersicht Sample qualitative Beschäftigtenbefragung

n	Erwerbstätigkeit	Alter	Geschlecht	Dauer Austritt (Monate)
1	Reinigungskraft	58	w	3
2	Schlosser	50	m	16
3	Elektroinstallateur	39	m	24 u. 15 (2 Recalls)
4	arbeitslos, Stuckateur	39	m	14
5	Krankenpflegerin (Krankenhaus)	41	w	5
6	Werbetexter	48	m	k. A. (2 Recalls)
7	Service Versandhandel Call-Center (Inbound); Regalservicekraft	27	w	4 u. 12 (2 Recalls)
8	abwechselnd Flugbegleitung und Kellnerin	34	w	4 u. 6 (2 Recalls)
9	Maschinenbau-Ingenieurin (industrielle Fertigung)	46	w	48 u. 12 (2 Recalls)
10	Sachbearbeiterin Bergbausanierung	63	w	48
11	Fahrer (Personentransport)	46	m	24
12	zuletzt Mechatroniker, jetzt Vollzeit- Weiterbildung	25	m	12
13	zuletzt Sanitäter, jetzt »Kinderpfleger«	35	m	k. A. (3 Recalls)
14	IT-Beraterin, Dipl.-Volkswirtin	55	w	36
15	Bauarbeiter	50	m	5-6 (wiederkehrende Recalls)
16	Bauarbeiter	58	m	5-6 (wiederkehrende Recalls)

Die Interviews wurden anhand des induktiv-fallkontrastiven Kodiervorgangs der Grounded Theory Methodology (Strauss 1984; Glaser/Strauss 2010) vollständig interpretativ analysiert. Als wesentliches Ergebnis der Analyse der qualitativen Beschäftigtenbefragung lässt sich festhalten, dass Recalls aus der Perspektive der Beschäftigten als *Anerkennungserlebnisse* wirken: Der Recall wird als Kompetenzversicherung durch verallgemeinerte Andere erfahren, die eine wichtige Dimension der Vergesellschaftung durch Erwerbsarbeit darstellt (Kronauer et al. 1993: 31; Jahoda 1983) und die individuelle Erfahrung(-sdarstellung) des Recalls strukturiert.

Anerkennung ist für die Beschäftigten das zentrale Motiv, das nicht nur die Rückkehrentscheidung als solche maßgeblich mit beeinflusst. Auch die Wiedereinrichtung am Arbeitsplatz und im Betrieb vollzieht sich aus der Perspektive einer Anerkennungserfahrung: Die Rückkehr wird als Anlass für positives Feedback, zum Ausdruck von Wertschätzung und zum Willkommenheißen genutzt. Sie wird als Option zur wechselseitigen Neuauslegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erlebt und zieht eine verstärkte Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit ebenso nach sich wie faktische Veränderungen im Arbeitsverhältnis und in den Arbeitsbeziehungen. Dies beinhaltet beispielsweise die – auch durch beidseitig getätigte Konzessionen geförderte – Beilegung von Konflikten, die vor dem Austritt bestanden. Zudem lässt sich hierzu zählen, dass einige Beschäftigten von den Vorgesetzten nun mehr Kompetenzen bzw.

Verantwortungsbereiche übertragen bekommen als vor ihrem Austritt aus dem Unternehmen. Das Anerkennungserlebnis wirkt durchgreifend und »robust«, auch gegen die explizit geäußerte Gewissheit, dass der/die Arbeitgeber/-in den Recall aus Gründen der Transaktionskostensparnis vollzogen hat.

Durch den systematischen Fallvergleich zeigt sich, dass das Anerkennungserleben besonders in Fällen zutrifft, in denen der Recall unverhofft erfolgte und eine Rückkehr in den Betrieb zur Zeit des Austritts unsicher oder sogar unwahrscheinlich bzw. undenkbar erschien. Dies gilt unabhängig von den Qualifikationen und der Stellung im Betriebsgefüge, das heißt für hochqualifizierte Berater/-innen im Feld der High Potentials ebenso wie für Regalsortier/-innen im Kaufhaus. Ferner ist dieses Anerkennungserleben weitgehend unabhängig von der Art der Zwischentätigkeit, auch wenn es bei in die (Langzeit-)Arbeitslosigkeit entlassenen Recaller/-innen ausgeprägter ist, weil hier die Anerkennungsverletzung größer war als bei Personen, die freiwillig aus dem Betrieb ausgetreten sind oder zwischenzeitlich in vergleichbarer Weise beschäftigt waren. Das bedeutet, dass gekündigte Arbeitslose die Anerkennung unbedingt benötigen und auch Hochqualifizierte und Hochvergütete auf dieses Anerkennungserleben nicht verzichten können oder wollen. Schwächer wird das Anerkennungserleben dagegen in Fällen, in denen die Rückkehr zwar nicht vertraglich, aber – aufgrund vorheriger Erfahrungen – empirisch als sicher gilt. Hier ist eine Art Sättigung des Anerkennungsbedürfnisses festzustellen, das deshalb auch nicht mehr im Vordergrund der Erfahrungsdarstellung steht. Bei saisonalen Recalls und Beschäftigten in Transfergesellschaften, die eine vertraglich gesicherte oder zumindest nicht infrage gestellte Rückkehrmöglichkeit haben, ist die Wirkung der individuellen Kompetenzversicherung durch verallgemeinerte Andere hingegen nicht aufzufinden. Dies ist dadurch zu erklären, dass es sich hierbei nicht um individuell zurechenbare, sondern um kollektive Aus- und Wiedereintritte handelt. Recalls werden hier nicht als Anerkennungserlebnis in Bezug auf individuelle Leistungen, sondern eher als Ausbeutungsverhältnis wahrgenommen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Recalls als Anerkennungserlebnis wirken, wenn es sich um einen individuellen (und keinen kollektiven) Austritt ohne Rückkehrsicherheit handelt, ein entsprechendes Bedürfnis nach Anerkennung (noch) unbefriedigt ist und somit ein Handlungsproblem darstellt, das zum Motiv der Recall-Biografie wird. Recalls wirken allerdings nur dann als Anerkennungserlebnis, wenn prinzipiell eine starke Erwerbsorientierung sowie eine prinzipielle Identifikation und Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitstätigkeiten und -inhalten besteht. Auf einer grundlegenden Ebene ist anzumerken, dass das Anerkennungserleben bei Recalls erst durch die Arbeitsgesellschaft und ihre subjektiv wirksame Vergesellschaftungsdimension ermöglicht wird. Wie oben beschrieben, stellt die Anerkennung durch Andere (Kund/-innen, Kolleg/-innen, Vorgesetzte) eine zentrale Dimension der Vergesellschaftung in der Arbeit dar, da sie für den Einzelnen eine »Transzendierung« und »soziale Spiegelung« individueller Leistungen bedeutet (Jahoda 1983; Kronauer et al. 1993). Recalls stellen vor diesem Hintergrund ein potenziertes (oder wenigstens pointiertes) Moment der Vergesellschaftung in der Arbeitsgesellschaft dar.

Fazit und Ausblick

Unsere Analysen haben gezeigt, dass Recalls für Betriebe ein Instrument zur extern-monetären Flexibilisierung darstellen, das sich zur Bewältigung konjunktureller Krisen eignet und auch als Alternative zur intern-funktionalen Flexibilisierung betrachtet werden kann. Recalls werden insbesondere von Betrieben genutzt, die neben einem Bedarf zur Flexibilisierung ihrer Personalkosten einen höheren Bedarf zur Stabilisierung ihres Humankapitals sowie eine höhere Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt haben. Denn Recalls tragen durch die Wiedereinstellung früherer Mitarbeiter/-innen zum Erhalt betriebsspezifischen Humankapitals bei, sind jedoch für die Arbeitnehmer/-innen aufgrund der unsicheren Rückkehrproption mit höheren Erwerbsrisiken verbunden. Hinzu kommt, dass Recalls zu Einkommensnachteilen bei den Beschäftigten führen: Einerseits verdienen sie aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit weniger als kontinuierlich Beschäftigte. Andererseits haben sie gegenüber diskontinuierlich Beschäftigten, die den/die Arbeitgeber/-in wechseln, trotz höherer Wiedereinstiegsgehälter langfristig betrachtet Einkommenseinbußen. Während sich die kurzfristigen Einkommensvorteile von Recallern durch eine höhere Entlohnung für ihr betriebsspezifisches Humankapital erklären, ist die geringere Entlohnung für ihre allgemeine Berufserfahrung für die langfristigen Einkommensnachteile ausschlaggebend. Insgesamt bedeutet dies, dass die monetären Vorteile, die sich bei der Bewältigung konjunktureller Krisen für die Betriebe ergeben, zu Einkommensnachteilen bei den Beschäftigten führen. Krisenkosten werden also über Recalls auf die Beschäftigten verlagert.

In der Selbstdarstellung legen Recaller den Fokus jedoch nicht auf ihre Einkommenssituation, sondern auf das Erleben von Anerkennung und Kompetenzversicherung, das zu einer beidseitig veränderten Wahrnehmung, faktischen Veränderung der Arbeitssituation sowie einer verstärkten Identifikation mit dem Betrieb und der Arbeitstätigkeit beiträgt, sofern es sich um einen individuellen Recall ohne vorherige Rückkehrproption handelt. Obwohl den Beschäftigten das tatsächliche monetäre Motiv der Betriebe deutlich bewusst ist, führen Recalls auf der Seite der Beschäftigten keineswegs zu individuellen Krisen. Vielmehr lösen sie bestehende Anerkennungskrisen, und es ist die durch den Recall erlebte Anerkennung, welche die Recall-Biografie aus der Perspektive der Beschäftigten motiviert und strukturiert.

Dies steht in keinem Widerspruch zu der strukturell feststellbaren Benachteiligung von Recallern, die aus der Perspektive der Beteiligten möglicherweise gar nicht direkt erkennbar ist, sondern ist das Ergebnis der unterschiedlichen Rekonstruktion des Untersuchungsgegenstands mit Hilfe qualitativer und quantitativer Methoden, die sich hier folglich ergänzen: Trotz der finanziellen Benachteiligung von Recallern sehen die Beschäftigten das Charakteristikum eines Recalls in der sozialen Anerkennung und Kompetenzversicherung, die im Zuge der Wiedereinstellung erlebt wird. Allerdings lässt sich mit Ursula Holtgrewe, Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner (2000) durchaus kritisch über das Anerkennungsbedürfnis reflektieren, da »das Anerkennungsstreben zur Steuerung der Mitglieder von Organisationen genutzt werden« kann: »Wenn Anerkennung durch Vorgesetzte und KollegInnen zur zentralen Größe der Selbstanerkennung wird, dann wird gewährte oder vorenthaltene Anerkennung zum wesentlichen Bindungs- und Lenkungsmittel von Organisationen.« (Holtgrewe et al. 2000: 22). In Bezug auf eine weitergehende Auseinandersetzung mit dieser Anerkennungsdimension und ihren ganz offensichtlich weitreichenden Wirkungen in der Arbeitssoziologie besteht noch erheblicher Nachhol-

bedarf (Holtgrewe et al. 2000). Daher werden wird unsere Analysen in Zukunft noch weiter »anerkennungstheoretisch« reflektieren und auch die standardisierte Primärerhebung zu ihrer weiteren empirischen Untersuchung nutzen. Dies geschieht mit dem Ziel, der empirischen Untersuchung von Anerkennung im Arbeitskontext ein stärkeres Gewicht zu geben als dies bisher – auch durch die Fachdiskurse zur vermeintlich abnehmenden Bedeutung der Vergesellschaftung des Einzelnen über Arbeitgeber/-innen – geschieht.

Literatur

- Alba-Ramirez, A., Arranz-Munoz, J. M., Munoz-Bullon, F. 2006: Exits from unemployment: Recall or new job. Business Economics Series Working Paper Nr. 06-03. Madrid: Universidad Madrid.
- Berge, P. vom, Burghardt, A., Trenkle, S. 2013: Sample of Integrated Labour Market Biographies Regional File 1975 – 2010 (SIAB – R 7510). FDZ data report, Nr. 09/2013. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Böheim, R. 2006: »I'll be Back« – Austrian Recalls. *Empirica*, 33. Jg., Heft 1, 1–18.
- Burda, M. C., Mertens, A. 2001: Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany. *Labour Economics*, 8. Jg., Heft 1, 15–41.
- Edler, S., Hense, A. 2015: Changing reward structures: (Temporary) layoffs and returns on human capital. SFB 882 Working Paper Series Nr. 50.
- Feldstein, M. S. 1975: The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis. *Brookings Papers on Economic Activity*, Nr. 3, 725–745.
- Fischer, G., Pichelmann, K. 1991: Temporary Layoff Unemployment in Austria: Empirical Evidence from Administrative Data. *Applied Economics*, 23. Jg., Heft 9, 1447–1452.
- Gartner, H. 2005: The Imputation of Wages Above the Contribution Limit with the German IAB Employment Sample. FDZ Methodenreport Nr. 02. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Glaser, B. G., Strauss, A. 2010: *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber.
- Hense, A. 2012a: Externe Flexibilisierung und Sicherung betriebsspezifischen Humankapitals. *Berufsbildung*, Heft 135, 11–13.
- Hense, A. 2012b: Firm-Specific Determinants of Temporary Layoffs: A Specific Discontinuous Employment Relationship. Conference paper presented at the summer meeting of the Research Committee on Social Stratification and Mobility (RC 28), Charlottesville: University of Virginia.
- Holtgrewe, U., Voswinkel, S., Wagner, G. 2000: Für eine Anerkennungssoziologie der Arbeit. Einleitende Überlegungen. In U. Holtgrewe, S. Voswinkel, G. Wagner (Hg.), *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK, 9–26.
- Hopf, C. 1978: Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. *Zeitschrift für Soziologie*, 7. Jg., Heft 2, 97–115.
- Jacobebbinghaus, P. 2008: LIAB-Datenhandbuch. Version 3.0. FDZ Datenreport. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Jahoda, M. 1983: *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Basel: Beltz.
- Jansson, F. 2002: Rehires and Unemployment Duration in the Swedish Labour Market: New Evidence of Temporary Layoffs. *Labour*, 16. Jg., Heft 2, 311–345.
- Jurajda, Š. 2004: Recalls and unemployment insurance taxes. *Applied Economics Letters*, 11. Jg., Heft 10, 651–656.
- Keller, B., Seifert, H. 2006: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekariät. *WSI Mitteilungen*, 59. Jg., Heft 5, 235–240.

- Keller, B., Seifert, H. 2007: *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: Edition Sigma.
- Kodrzycki, Y. K. 2007: *Using Unexpected Recalls to Examine the Long-Term Earnings Effects of Job Displacement*. Federal Reserve Bank Working Paper Nr. 02. Boston: Federal Reserve Bank of Boston
- Kronauer, M., Vogel, B, Gerlach, F. 1993: *Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Liebig, S., Hense, A. 2007: Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: Eine »neue« personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 40. Jg., Heft 4, 399–417.
- Lilien, D. M. 1980: The cyclical importance of temporary layoffs. *Review of Economics and Statistics*, 62. Jg., Heft 1, 24–31.
- Long, J. S., Freese, J. 2014: *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. College Station: Stata Press.
- Mavromaras, K. G., Rudolph, H. 1995: Recalls – Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28. Jg., Heft 2, 171–194.
- Mavromaras, K. G. 2003: Indirect Re-Employment Wage Discrimination. *Bulletin of Economic Research*, 55. Jg., Heft 1, 53–89.
- Merton, R., Kendall P. 1946: The Focused Interview. *American Journal of Sociology*, 51. Jg., Heft 6, 541–557.
- OECD 1986: *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate*. Paris: OECD.
- OECD 1989: *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*. Paris: OECD.
- Pichelmann, K., Riedel, M. 1992: New jobs or recalls? Flow dynamics in Austrian unemployment reconsidered. *Empirica*, 19. Jg., Heft 2, 259–274.
- Schenk, U. 2004: Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte. In B. Vogel (Hg.), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: VSA, 98–118.
- Sørensen, A. B. 2000: Symposium on Class Analysis: Toward a Sounder Basis for Class Analysis. *American Journal of Sociology*, 105. Jg., Heft 6, 1523–1558.
- Strauss, A. 1984: *Qualitative Analysis in Social Research: Grounded Theory Methodology*. Hagen: Studienbriefe der Fernuniversität Hagen.
- Williamson, O. E. 1985: *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
- Williamson, O. E. 1991: Comparative economic organization: The analysis of Discrete Structural Alternatives. *Administrative Science Quarterly*, 36. Jg., Heft 2, 269–296.