

Press release**Universität Duisburg-Essen****Katrin Braun**

05/26/2011

<http://idw-online.de/en/news425190>Research results, Scientific conferences
Economics / business administration, Social studies
transregional, national**UDE: Fachtagung zur internen Arbeitsvermittlung**

Betriebsinterne Arbeitsvermittlungen sind keine Exoten mehr, sondern gehören längst zum Alltagsgeschäft. Um Stellenabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen zu bewältigen, haben viele Unternehmen eigene „Arbeitsämter“ aufgebaut. Jeder fünfte Beschäftigte in deutschen Großunternehmen wird bei Umstrukturierungen und drohendem Arbeitsplatzverlust von solchen Versetzungsabteilungen arbeitsmarktpolitisch betreut. Das zeigen aktuelle Projektergebnisse des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, die heute auf einer Tagung an der Uniklinik Köln vorgestellt werden.

Anstatt die betroffenen Beschäftigten mit dem „goldenen Handschlag“ auf den externen Arbeitsmarkt und in soziale Unsicherheit zu entlassen, werden sie intern beraten, qualifiziert und auf freie, interne Stellen versetzt. Vor allem sehr große Arbeitgeber in der öffentlichen Verwaltung und Konzerne setzen Personalvermittlungsabteilungen (PVA) ein. Rund 55 Prozent des „unfreiwilligen“ Stellenverlusts werden nach IAQ-Schätzungen durch sie aufgefangen.

„Obwohl die PVA erheblich zur Beschäftigungsstabilität und sozialen Sicherheit der Betroffenen beitragen, sind sie nicht per se frei von Risiken“, stellt der IAQ-Arbeitsmarktforscher Gernot Mühge fest. Denn die Mitarbeiter erleben die „gefühlten Härten“ des Arbeitsplatzverlustes offensichtlich ähnlich einschneidend wie eine Entlassung mit drohender Arbeitslosigkeit – selbst wenn sie vor Einkommenseinbußen, Ortswechsel oder schlechteren Arbeitsbedingungen geschützt sind. Zudem stecken die Personalvermittler in einem Dilemma: Ihr Erfolg hängt davon ab, ob sie gute Kandidaten für offene Stellen bieten können. Wie auch auf dem externen Arbeitsmarkt werden zuerst die Leistungsschwächsten freigestellt – aber für die Besetzung offener Plätze die Besten gewünscht.

Damit gibt es eine interne „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ – trotz Personalüberhang können offene Stellen nicht besetzt werden. 12 Prozent der Teilnehmer an internen Arbeitsvermittlungen – und zwar unabhängig von ihrer Qualifikation – sind aus individuellen Gründen schwierig zu vermitteln, ergaben die IAQ-Fallstudien. Es gibt allerdings geeignete Instrumente um einen internen „Abschiebebahnhof“ zu verhindern, so Mühge. „Viele PVA haben mit der Zeit ein komplexes System von miteinander verzahnten Serviceleistungen entwickelt und sind damit für viele Aufgaben der internen Personalpolitik und -entwicklung – über den Personalabbau hinaus – unersetzbar geworden.“

Der Workshop zur Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten wurde vom IAQ im Rahmen des Forschungsprojektes „Beruflichkeit, Organisations- und Personalentwicklung im Spannungsfeld von Restrukturierung und Kompetenzsicherung“ organisiert. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Weitere Informationen: Gernot Mühge, gernot.muehge@uni-due.de; Claudia Niewerth, Tel. 0203/379-2391, claudia.niewerth@uni-due.de; Johannes Kirsch, Tel. 0203/379-1349, johannes.kirsch@uni-due.de

Redaktion: Claudia Braczko, Tel. 0170/8761608, presse-iaq@uni-due.de

D