

---

# PERSONALVERMITTLUNG IM INTERNEN ARBEITSMARKT

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

---

<http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

**Gernot Mühge: Personalvermittlung im internen Arbeitsmarkt (2015)**

**Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen**

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt a. M.: Bund-Verlag,  
ISBN 978-3-7663-6417-3

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiter- führende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

### **Präambel**

Die Präambel erklärt den Anlass des betrieblichen Strukturwandels und des Stellenabbaus und dient außerdem zu deren angemessenen Begründung. Sie spiegelt weiterhin den Willen zur Bewältigung der Restrukturierung wieder, etwa durch Hinweise auf die soziale Verantwortung des Arbeitgebers und die besondere Bedeutung einer hohen Beschäftigungssicherheit.

### **Organisationsmodelle der internen Vermittlung**

An dieser Stelle geht es um die Festlegung, ob die PVA dem Agentur- oder dem Poolmodell folgt bzw. ob es für die betriebliche Situation eine angemessene Mischform aus den beiden Modellen gibt.

### **Geltungsbereich und Zielgruppen der PVA**

Neben der räumlichen, sachlichen, zeitlichen und personellen Definition des Geltungsbereichs einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung berührt der Geltungsbereich auch die Zielgruppe der PVA. Wie wird der Kreis der PVA-Teilnehmerinnen und Teilnehmer definiert? Welche Beschäftigtengruppen erhalten Zugang in die Personalvermittlungsabteilung? Werden bestimmte Beschäftigte von den Leistungen der Vermittlung ausgeschlossen?

### **Beschäftigungssicherung**

Regeln der Beschäftigungssicherung sind das Fundament der internen Personalvermittlung. Sie bedeuten im Prinzip, dass sich das Unternehmen gegenüber dem externen Arbeitsmarkt abschottet: Auf der einen Seite werden Entlassungen ausgeschlossen, auf der anderen Seite wird der Zugriff auf das Arbeitsangebot des externen Arbeitsmarkts ebenso erschwert, um Beschäftigungschancen im internen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dies kann sich in Einschränkungen für externe Einstellungen (Einstellungsstopp), für die Nutzung von Leiharbeit oder für Fremdvergaben wiederfinden.

### **Personalauswahl bei Stellenabbau**

Die Beschäftigten in den betroffenen Bereichen profitieren generell von Regeln der Personalauswahl ebenso wie von einer klaren Kommunikation des Stellenabbaus. Je nach betrieblicher Ausgangslage kann sich die Personalauswahl nach sozialen bzw. fachlichen Kriterien sowie an der Vermittelbarkeit der Beschäftigten ausrichten.

### **Arbeitsmarktpolitischer Ansatz und Ressourcen der PVA**

Die interne Personalvermittlung von Beschäftigten besteht in der Regel aus folgenden Elementen: die individuelle, dichte Beratung der Beschäftigten, deren Qualifizierung für den internen Arbeitsmarkt, ferner die Anbahnung von Probearbeit und Hospitationen sowie die Gewährung von Entgeltzuschüssen an aufnehmende Abteilungen.

### **Absicherung sozialer Risiken**

Die materielle Absicherung der von Stellenverlust betroffenen Beschäftigten hat großen Einfluss auf die Akzeptanz der internen Personalvermittlung. Weitere Risiken, deren Absicherung einer Regelung bedürfen, sind Mobilitätsrisiken durch den erzwungenen Wechsel des Arbeitsorts, ferner Risiken, die mit einer Änderung der Arbeitszeit verbunden sind.



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)