

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung und Fragestellung	13
1.1 Personalvermittlung auf internen Arbeitsmärkten – Definition des Forschungsgegenstands	15
1.2 Theoretische Orientierung	17
1.3 Fragestellung und Aufbau des Berichts	19
1.4 Methodisches Programm des Projekts	21
2 Abteilungen zur internen Personalvermittlung in deutschen Unternehmen und Verwaltungen. Struktur, Organisation und Wirksamkeit	23
2.1 Ziele der Befragung	23
2.2 Methodische Vorgehensweise	24
2.2.1 Getrennte Befragung von Leitungen und Beschäftigtenvertretern	25
2.2.2 Grundgesamtheit und Stichprobe	26
2.3 Strukturmerkmale der Unternehmen und Verwaltungen	27
2.4 Strukturelle Merkmale von Personalvermittlungsabteilungen	33
2.4.1 Gründungsentwicklung	33
2.4.2 Erfahrungshintergrund und Anpassungspotential	35
2.4.3 Zielgruppen, Teilnehmerzugänge und Anzahl der Stammbeschäftigten von Personalvermittlungsabteilungen	38
2.5 Organisationsmodelle von Versetzungsabteilungen	43
2.5.1 Einbettung von PVA in die Gesamtorganisation von Unternehmen und Verwaltungen	43
2.6 Mitbestimmung und Mitbestimmungsqualität	50
2.7 Arbeitsmarktpolitik in Personalvermittlungsabteilungen	57
2.8 Wirksamkeit von Personalvermittlungsabteilungen	60
2.8.1 Arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von Personalvermittlungsabteilungen	61
2.8.2 Problemgruppen und Hindernisse der internen Arbeitsmarktpolitik	64
2.8.3 Risiken für die Teilnehmer	68
2.8.4 Flexibilitätspotential von Personalvermittlungsabteilungen	71
2.8.5 Der Erfolg von Personalvermittlungsabteilungen – eine Selbsteinschätzung	73

3 Abteilungen zur internen Personalvermittlung in der Praxis.	81
Einführung in die Fallstudien.	81
3.1 Einleitung und Ziele	81
3.2 Auswahl der Untersuchungsfälle	83
3.3 Feldzeit, Vorgehensweise in den Fallstudien	84
4 Arbeitsvermittlung zwischen Königreichen. Die Personalvermittlungsabteilung IAM der Medizinischen Hochschule Hannover	87
4.1 Einführung	87
4.2 Die medizinisch-universitäre Einrichtung MHH	88
4.2.1 Gründung der MHH	88
4.2.2 Organisationsstruktur der MHH, Einordnung des IAM	89
4.3 Personalstruktur und Wandel der Personalpolitik	90
4.3.1 Angespannte finanzielle Situation	90
4.3.2 Maßnahmen des Präsidiums	91
4.4 Die Implementation des Internen Arbeitsmarkts	92
4.4.1 Fördernde Faktoren für die Einführung eines Internen Arbeitsmarkts	92
4.4.2 Erste Experimente mit Vorläufermodellen zum IAM	93
4.4.3 Verhandlungsprozess: Der IAM als Teil eines „Gesamtpakets“	95
4.4.4 Die Gründung des IAM	97
4.4.5 Organisation und Struktur des IAM	98
4.5 Die Organisation von Vermittlungsprozessen durch den IAM	100
4.5.1 Zielgruppen und institutioneller Rahmen	100
4.5.2 Aufgaben der Personal abgebenden Abteilung	101
4.5.3 Die Vorgehensweise des IAM	105
4.5.4 Die Vermittlungsarbeit des IAM in Zahlen	107
4.5.5 Offene Stellen und Vermittlung von KW-Beschäftigten	109
4.5.6 KW-Mitarbeiter mit Vermittlungshemmnissen	114

4.6 Zusammenfassende Bewertung	117
4.6.1 Kritische Anmerkungen zum Versetzungsmodell	119
4.6.2 Rollenkonflikte im IAM	121
5 Das Projekt Interner Arbeitsmarkt (PIA) der Freien und Hansestadt Hamburg	123
5.1 Die hamburgische Verwaltung als Arbeitsmarkt	123
5.1.1 Strukturinformationen zu Hamburg und zur hamburgischen Verwaltung als internem Arbeitsmarkt	123
5.1.2 Vorgeschichte und Hintergrund der Einrichtung des Projekts Interner Arbeitsmarkt	130
5.1.3 Die hamburgische Verwaltung als regulierter Arbeitsmarkt	137
5.2 Funktionen, Arbeitsprozesse und Ausstattung des Projekts Interner Arbeitsmarkt	141
5.2.1 Funktionen und Arbeitsprozesse	141
5.2.2 Organisatorische Zuordnung, Steuerung und personelle Ausstattung des Projekts Interner Arbeitsmarkt	148
5.3 Der Vermittlungsprozess von PIA in der Praxis	151
5.3.1 Die Arbeit mit strukturell mobil Gemeldeten	152
5.3.2 Beratung und Vermittlung individuell Mobiler	158
5.3.3 Rekrutierungs- und Qualifizierungsprojekte	161
5.3.4 Das Projekt Wiedereingliederungsmanagement (WilMa)	162
5.3.5 Mobilmeldungen und Vermittlungen in Zahlen	164
5.4 Zusammenfassende Bewertung	165
5.5 Anhang: Begleitung von Umstrukturierungsprojekten durch PIA im Jahr 2005	169
6 Ein komplexes System der Arbeitsvermittlung im Konzern. Die Konzerninterne Arbeitsmarktagentur KIAG der Monopol AG	173
6.1 Einleitung	173
6.1.1 Die 90erJahre und die Folgen für Personal und Personalmanagement	174
6.1.2 Sozialpartnerschaft in der Monopol AG	175
6.1.3 Vorgeschichte der KIAG GmbH: Modelle des Personalabbau bei der Monopol AG von 1995 bis 2001	176

6.2 Rahmenbedingungen der KIAG GmbH	178
6.2.1 Der Konzernarbeitsmarkt der Monopol AG	178
6.2.2 Die Prozesse des Tarifvertrags	178
6.2.3 Vermeidung eines betriebsbedingten Wegfalls von Beschäftigung	179
6.2.4 Mitarbeitergruppen mit unterschiedlichem Kündigungsschutz	181
6.3 Funktionen und Arbeitsprozesse der KIAG GmbH in der Praxis	182
6.3.1 Die Sofortvermittlung	183
6.3.2 Die Transferbeschäftigung der KIAG GmbH	187
6.4 Ergebnis und Bewertung	196
7 TeliaSonera Omställning. Die Restrukturierungs-Abteilung von TeliaSonera AB, Schweden	199
7.1 Einführung 199	
7.2 Von Kongliga Elecktriska Telegraf-Werket zu TeliaSonera. Die kurze Geschichte eines skandinavischen Telefonkonzerns	201
7.2.1 Von der Gründung bis in die 1990er Jahre	201
7.2.2 Neue Rahmenbedingungen und Wettbewerb(er) ab 1993	203
7.3 Die Telia-Personalpolitik ab 1992 und die TSO-Vorgängermodelle	205
7.3.1 Das Jahr 1992: Der erste große Personalabbau als Schock	205
7.3.2 Exkurs: Institutionelle Rahmenbedingungen von Restrukturierungen in Schweden	207
7.3.3 Die Abteilung Personalförsörjning – Personalunterstützung	209
7.3.4 Telia Omställning (1999) und Telia Resurs & Omställning (2002)	211
7.4 TeliaSonera Omställning – TSO	213
7.4.1 Ausgangslage	213
7.4.2 Der Teilnehmerbestand und Vermittlungserfolg	215
7.4.3 Zugang an Teilnehmern, Anforderungen an die Flexibilität von TSO	216
7.4.4 Das TSO-Vermittlungskonzept	218
7.4.5 Die Rolle der Telia-Personalverantwortlichen	225
7.4.6 Der TSO-Prozess aus Sicht der Teilnehmer	227
7.5 „It's not a three years holiday“ – zusammenfassende Bewertung	229

8 Zusammenfassung und Ausblick	234
8.1 Auswahlkriterien Personal abgebender Abteilungen und Betriebe	235
8.2 Auswahlkriterien von Abteilungen und Betrieben mit Personalbedarf	236
8.2.1 Ziel von Personalvermittlungsabteilungen: Ausgleich entgegenstehender Interessen	237
8.3 Organisationsmodelle von Abteilungen zur internen Personalvermittlung	239
8.4 Arbeitsmarktpolitik auf internen Arbeitsmärkten	243
8.5 Zusammenfassung	248