

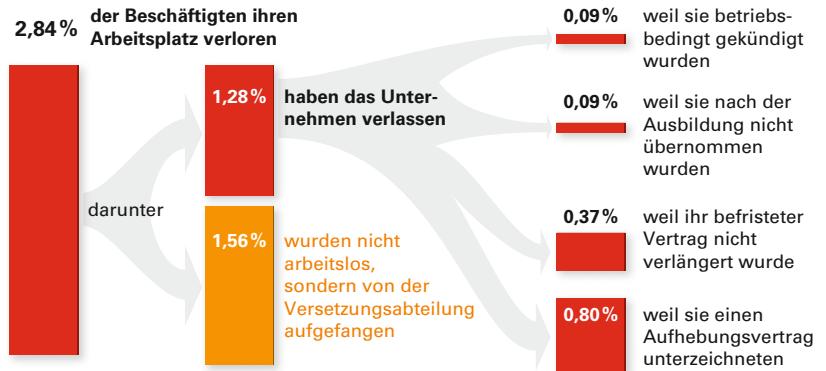
Punkte ausgemacht, an denen es in der Praxis häufiger hakt.

Das erste Dilemma: Der Interessenkonflikt zwischen Vermittler und Führungskräften. Wenn Beschäftigte von einer Abteilung in die andere wechseln, geschieht das selten reibungsfrei. Die Wissenschaftler des IAQ analysieren das dahinter stehende Dilemma so: Üblicherweise gehört es zu den Aufgaben einer unteren Führungskraft, Stellen zu besetzen. Die Kompetenz über Entlassungen und Beförderung sei für Vorgesetzte ein entscheidendes Machtmittel. Gibt es aber im Unternehmen eine interne Personalvermittlung, dann zieht diese ein Gutteil der Personalfragen an sich. Die unteren Vorgesetzten versuchen nun, ihren Machtverlust auszugleichen. Zum Beispiel geben sie schwer vermittelbare Kollegen an den internen Arbeitsmarkt ab; im Gegenzug fordern sie Kandidaten, die besser zu ihren Vorstellungen passen. Damit eine Personalvermittlungs-Abteilung trotzdem funktioniert, muss sie gut ausgestattet sein, schreibt Mühge. Sie braucht ausreichend Personal für effektive Vermittlungsarbeit und Beratung. Und sie benötigt die Rückendeckung des oberen Managements: Schließlich muss bei der Personalauswahl gegen das Leistungsprinzip verstossen werden, auf das sich die unteren Führungskräfte berufen, wenn sie lieber andere Beschäftigte aus ihrer Abteilung loswerden oder einstellen wollen.

Das zweite Dilemma: Der Mangel an passenden Arbeitsplätzen. Die Personalvermittlungen haben den Anspruch, jeden Beschäftigten wieder in einen Job zu bringen, sofern er das will. Das gelingt jedoch nicht immer. Mühge und Kirsch sprechen von einer „internen Beschäftigungslosigkeit“, ana-

Jobverlust: Die Hälfte intern aufgefangen

In den Unternehmen mit internen Personalvermittlungen haben 2006...



Quelle: Mühge 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

log zur externen Arbeitslosigkeit. Die tritt gelegentlich auf, hält sich manchmal aber auch hartnäckig, etwa „wenn bestimmte Berufsbilder im Unternehmen stark an Bedeutung verlieren, oder wenn Beschäftigte psycho-soziale Defizite aufweisen“. In den vom IAQ untersuchten Unternehmen ist beispielsweise die Zahl der Einfacharbeitsplätze deutlich gesunken. Das verursacht Probleme, denn in der Stichprobe hatten rund zwölf Prozent der Teilnehmer „erhebliche individuelle Vermittlungshemmnisse“, so die Studie. Der Mismatch auf dem internen Arbeitsmarkt könnte durch Qualifizierungsangebote zwar reduziert, aber doch nicht ganz beseitigt werden. ▶

* Quelle: Gernot Mühge: Betriebliche Beschäftigungssicherung durch interne Personalvermittlung, in: WSI Mitteilungen 2/2011; Gernot Mühge, Johannes Kirsch: Die Organisation der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten, edition Hans-Böckler-Stiftung 2010

Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

Ingenieure: Mehr Geld mit Tarif

Im Monat verdienen brutto...

	mit Tarifvertrag	ohne Tarifvertrag
Elektronik-, Fernmeldeingenieure	5.102 €	4.548 €
Maschinenbauingenieure	5.003 €	4.174 €
Chemieingenieure	5.002 €	4.229 €
Elektroingenieure	4.970 €	4.244 €
Wirtschaftsingenieure	4.802 €	4.125 €
Sonstige Ingenieurberufe	4.466 €	3.620 €
Softwareingenieure	4.460 €	3.919 €
Bauingenieure	4.083 €	3.430 €
Ingenieurberufe gesamt	4.778 €	3.962 €

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank Januar 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Auch hoch qualifizierte Spezialisten profitieren davon, dass es in ihrem Betrieb einen Tarifvertrag und Mitbestimmung gibt. Das zeigt das Projekt Lohnspiegel am Beispiel von Ingenieuren.

Ingenieure, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen deutlich mehr als ihre Kollegen in Betrieben ohne Tarifbindung. Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, erhalten Ingenieure im Durchschnitt rund 4.778 Euro brutto im Monat. Damit verdienen sie im Mittel gut 816 Euro oder etwa 21 Prozent mehr als Ingenieure ohne Tarifvertrag. Das zeigt eine aktuelle Auswertung des Onlineprojekts www.lohnspiegel.de, bei der Wissenschaftler des WSI-Tarifarchivs die Angaben von etwa 11.000 Ingenieurinnen und Ingenieuren berücksichtigt haben.* Die Tarifbindung ist somit auch bei den in Teilen der Wirtschaft dringend gesuchten Fachkräften einer der wichtigsten Faktoren für die Höhe des Einkommens – neben der Berufserfahrung, der Größe des Unternehmens und der Frage, ob der Beschäftigungsstandort in West- oder Ostdeutschland liegt. Ein weiterer Befund der Untersuchung: In Betrieben mit Betriebsrat liegt das durchschnittliche Einkommen deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebsrat.

* Quelle: Fikret Öz, Reinhard Bispinck: Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. In: WSI Mitteilungen 1/2011

Download unter www.boecklerimpuls.de