

KLARTEXT HEIDRUN JÜRGENS

„Es wurde ohne Not entlassen“



Seit 1998 als Personalvermittlerin für kaufmännische Fachkräfte in Hamburg aktiv: Heidrun Jürgens (46).

FOTO: PRIVAT

ZUR PERSON

Heidrun Jürgens (46), geboren auf der schleswig-holsteinischen Halbinsel Eiderstedt, lebt seit 19 Jahren in Hamburg. In der Hansestadt und zuvor in Husum war sie als **Verwaltungsangestellte** bei der Bundeswehr tätig. 1989 wechselte sie als Disponentin zur Zeitarbeitsfirma Randstad und wurde drei Jahre später vom Mitbewerber adhoc (heute Vedior) abgeworben, dessen Hamburger Niederlassung sie leitete. 1998 baute sie unter ihrem Namen innerhalb von sechs Wochen dann ihr eigenes **Unternehmen für Personalvermittlung und Zeitarbeit** auf. Die Heidrun Jürgens GmbH ist

spezialisiert auf das kaufmännische Personalmanagement, vorwiegend mit akademisch ausgebildeten Bewerbern. Die Inhaberin und Geschäftsführerin beschäftigt inzwischen zwölf interne Mitarbeiter in ihren Büroräumen am **Ballindamm 15**. Mit dem Firmensitz mit Blick auf die Binnenalster hat sich Jürgens im Frühjahr 2003 einen Traum erfüllt und dafür 250 000 Euro in den Umbau der gemieteten Räume investiert. Die Unternehmerin wohnt selbst nur wenige Minuten entfernt in Winterhude. In ihrer Freizeit ist die Porsche-Fahrerin eine leidenschaftliche **Fotografin**. (MHW)

Personalvermittlerin kritisiert ungerechte betriebsbedingte Kündigungen.

ABENDBLATT: Die Schaffung neuer Arbeitsplätze hatte in der Regierungserklärung von Kanzlerin Merkel hohe Priorität. Was erwarten Sie von der neuen Bundesregierung?

HEIDRUN JÜRGENS: Ich hoffe, daß die schon lange geforderte steuerliche Entlastung des Mittelstandes endlich umgesetzt wird. Und ich erwarte, daß die Mittelstandspolitik insgesamt ernsthafter betrieben wird und daß Wahlkampfversprechen eingehalten werden. Es sind Beispiele wie der Solidaritätszuschlag, von der Regierung Kohl als befristete Sondersteuer angekündigt, die mein Vertrauen in die Politik untergraben. Es liegen gewaltige Aufgaben vor Frau Merkel.

ABENDBLATT: Sie sind also eher skeptisch?

JÜRGENS: Ja, aber diese Regierung muß auch eine faire Chance erhalten. Wir sollten alle endlich aufhören, alles negativ zu sehen. In diesem Land wird zuviel gestöhnt, auch von denjenigen, die wirtschaftlich gut abgesichert sind. Dies gilt auch für die Unternehmen.

ABENDBLATT: Wie meinen Sie das?

JÜRGENS: Es ist erschreckend, wieviele Arbeitsuchende sich an uns wenden, die betriebsbedingt entlassen wurden. Die Mehrzahl unserer Bewerber hat mittlerweile mindestens ein Zeugnis mit betriebsbedingter Kündigung vorzuweisen. Ich bin davon überzeugt, daß diese Kündigungen nicht immer gerechtfertigt sind. Gerade große Unternehmen haben mehr Möglichkeiten, die massenhaften Trennungen von Mitarbeitern zu verhindern. Die allgemeine Wirtschaftsflaute wurde häufig ohne echte Not ausgenutzt, um insbesondere ältere Mitarbeiter freizusetzen. Auf der anderen Seite wurde dann wie-

der junges, günstiges Personal ohne Know-how und Führungserfahrung eingestellt. Dies haben wir oft genug bei Unternehmen beobachtet, die wirtschaftlich völlig gesund sind. Eine solche Personalpolitik ist nicht gerecht.

ABENDBLATT: Was halten Sie von der geplanten Verlängerung der Probezeit auf 24 Monate?

JÜRGENS: Das ist ein richtiger Schritt. Die verlängerten Fristen werden ja faktisch bereits durch eine der Festanstellung vorgeschaltete Zeitarbeitsphase vollzogen. Dreimal nacheinander darf ein Mitarbeiter befristet eingestellt werden – und auch das ist de facto nichts anderes als eine verlängerte Probezeit. Gerade bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen kann hierdurch die Angst abgebaut werden, ungeeignetes Personal einzustellen und daher lieber gar nicht erst einzustellen. Für mittelständische Firmen wird es immer wichtiger, daß alle Mitarbeiter in Spitzenzeiten zeitgerecht zur Verfügung stehen.

ABENDBLATT: Was meinen Sie denn mit zeitgerecht?

JÜRGENS: Das bedeutet, die Zeit der starren Arbeitszeiten von 9 bis 17 Uhr ist vorbei. Heutzutage muß bei Bedarf flexibel gearbeitet werden. Leitende Angestellte sollten auch mal freiwillig länger arbeiten, die Überstunden sind ja mit dem Gehalt bereits abgegolten. Generell plädiere ich jedoch für eine leistungsgerechte Vergütung, insbesondere im gehobenen Vertrieb.

ABENDBLATT: Wie wird sich die verlängerte Probezeit auf die Abwerbung von neuen Mitarbeitern aus bestehenden Arbeitsverhältnissen auswirken?

JÜRGENS: In der Praxis wird die Anwendung der verlängerten Probezeit sowieso nur bei einem kleinen Teil der Arbeitnehmer relevant. Beim akut steigenden Fach- und Führungskräftemangel sind Kandidaten mit guten Qualifikationen nämlich gar nicht darauf angewiesen, sich auf lange Probezeiten einzulassen.

Interview: MARK HÜBNER-WEINHOLD