

Personaler kommen gut zurecht

Die große Mehrheit der Personalverantwortlichen kommt mit dem Kündigungsschutz gut zurecht – das Gesetz verhindert weder Neueinstellungen noch Entlassungen. Das zeigt eine repräsentative Befragung.*

Auch wenn es keinerlei stichhaltige Belege dafür gibt: In der arbeitsrechtlichen Diskussion gilt der Kündigungsschutz immer noch als Job-Bremse. Grund genug, bei den betrieblichen Anwendern nach deren Erfahrungen mit arbeitsrechtlicher Regulierung zu fragen. Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung interviewte das Zentrum für Personalforschung an der Universität Hamburg Anfang dieses Jahres 750 Personalverantwortliche zu ihrer Wahrnehmung des Arbeitsrechts. Der Befund: Personalverantwortliche haben weniger Probleme als Kritiker und manche standardisierte Umfrage nahe legen.

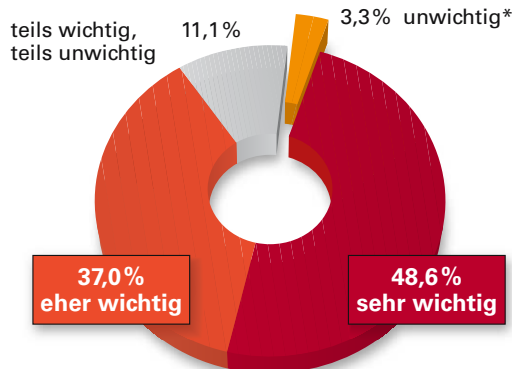
„Im Vordergrund stehen bei Neueinstellungen und Entlassungen wirtschaftliche Erwägungen, nicht juristische Hemmnisse“, resümieren Projektleiter Florian Schramm und Ulrich Zachert. Bei der Frage, welche Faktoren bei Neueinstellungen eine Rolle spielen, stuften über 90 Prozent die wirtschaftliche Lage des Unternehmens als sehr oder eher wichtig ein. Die Auftragslage kam auf 80 Prozent. Für weniger als ein Drittel der Personalverantwortlichen ist das Arbeitsrecht ein wichtiges Kriterium. Dementsprechend hatten auch nur gut 16 Prozent der Befragten in den vergangenen drei Jahren auf Neueinstellungen verzichtet. 14 Prozent hatten sie zeitlich verschoben.

Sollten jedoch Entlassungen nötig sein, fühlen sich auch hier Personalverantwortliche nur selten durch den Kündigungsschutz behindert. Nur 10,5 Prozent gaben an, in den vergangenen drei Jahren wegen des Kündigungsschutzgesetzes auf Kündigungen verzichten zu haben. Zeitlich verschoben hatten diese 9,6 Prozent.

Im Vorfeld der Befragung hatten die Hamburger Professoren im Jahr 2006 bereits 41 ausführliche Interviews mit Personalverantwortlichen von kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen geführt. Ziel war, einen intensiveren

Mitarbeiter sind wertvolles Kapital

So vielen Personalern ist – rein betriebswirtschaftlich gesehen – die lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter ...



*zusammenggezogen: eher (1,8%) und völlig unwichtig (1,5%)

Quelle: Zentrum für Personalforschung, Uni Hamburg 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

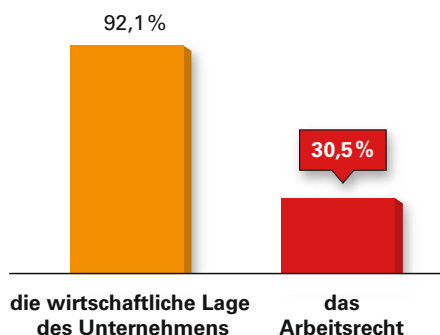
Einblick in den Umgang von Personalern mit dem Arbeitsrecht zu gewinnen. Dabei stellte sich zum Beispiel heraus, warum Unternehmen den Kündigungsschutz schätzen. Nur ein langjähriger Mitarbeiter könne ein richtig guter Mitarbeiter sein, äußerte einer der Interviewten: „Je länger man da ist, umso besser ist die Qualität, die man abgibt.“ Wenn Unternehmen blindlings rausschmeißen könnten, sinke daher die Leistungsqualität.

Diese Meinung fand auch in der repräsentativen Untersuchung eine große Mehrheit. Auf die Frage „Aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht – wie wichtig ist eine lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter für Ihren Betrieb?“ sagte fast die Hälfte „sehr wichtig“, über ein Drittel „eher wichtig“.

* Quelle: Florian Schramm, Ulrich Zachert: Arbeitsrecht und personalwirtschaftliche Praxis – eine schwierige Beziehung?, Vortrag beim 6. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, Berlin, 9. März 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Arbeitsrecht: Untergeordnete Bedeutung bei der Personalpolitik

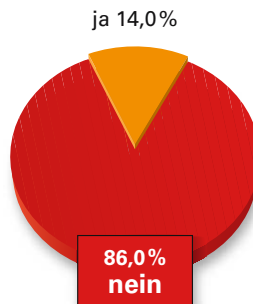
Wichtige Faktoren* bei der Entscheidung für oder gegen eine Neueinstellung sind für so viele Personalverantwortliche...



*zusammenggezogen: sehr und eher wichtig; Quelle: Zentrum für Personalforschung, Uni Hamburg 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

So viele Personalverantwortliche haben in den vergangenen 3 Jahren wegen des Kündigungsschutzgesetzes...

Neueinstellungen aufgeschoben



auf Neueinstellungen verzichtet

