

Die Themen des Monats August 2022

• Bundesgerichtshof prüft hohe Vergütungen für VW-Betriebsräte

Das Landgericht Braunschweig hat mit Urteil vom 28.09.2021, Az. 16 KLS 85/19, vier angeklagte Personalmanager von Volkswagen vom Vorwurf der Untreue freigesprochen. In der Sache ging es um die Gewährung zu hoher Gehälter für einflussreiche Betriebsräte in den Jahren 2011 bis 2016, darunter für den Betriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh, der in manchen Jahren bis zu 750.000 Euro verdient hat. Ein Teil des Gewinns sei durch die überzogenen Gehälter vermindert worden, wodurch VW auch weniger Steuern gezahlt habe. Strittig war vor allem, ob es überhaupt verbindliche und hinreichend präzise Regelungen zur Gehaltsbestimmung bei Belegschaftsvertretern gibt. Maßgeblich sei stets eine Abwägung, auf welcher Karrierestufe die jeweilige Person heute stünde, wenn er oder sie sich stattdessen für eine Position im Management entschieden hätte. Nach Ansicht des Gerichts sei eine Bezahlung „auf Augenhöhe“ mit den Verhandlungspartnern auf Arbeitgeberseite unzulässig. Basis der Entscheidung über die Gehaltshöhe eines Betriebsrats müsse vielmehr stets die „betriebsübliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer“ sein. Sonderkarrieren könnten nicht zugrunde gelegt werden. Sprich: Nicht später gewachsene Verantwortung und Fähigkeiten sollen der Maßstab sein, sondern allein der Stand bei der Freistellung. Gleichwohl hat das Landgericht keine vorsätzliche Pflichtwidrigkeit der vier Angeklag-

ten erkennen können und diese daher freigesprochen. Gegen das Urteil hat die Staatsanwaltschaft Revision eingelegt, so dass der Bundesgerichtshof nun über den Fall entscheiden wird.

• Grafik des Monats: Der Fachkräftemangel ist Realität

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist mittlerweile in vielen Branchen allgegenwärtig. Dennoch gibt es bislang kein Gesamtkonzept der Politik, um dem drängenden Problem Herr zu werden – obwohl es Stellschrauben dafür gäbe. Der Arbeitskräftemangel ist nicht zuletzt aufgrund von Corona Realität: Die Pandemie hat dafür gesorgt, dass sich viele Menschen während der Lockdowns beruflich umorientiert haben.

Bei den Fachkräften – beispielsweise im MINT-Bereich – hat Corona im Jahr 2020 indes für einen kurzen, aber mehr als trügerischen Frieden gesorgt. Da ging die Fachkräftelücke, die das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung jedes Jahr auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit berechnet, erstmals seit einem Jahrzehnt spürbar zurück.

Fehlten im Jahr 2019 noch fast 400.000 Fachkräfte in Deutschland, waren es 2020 nur noch etwas mehr als 240.000. Im Jahr 2021 wurde die Lücke allerdings schon wieder deutlich größer – im Durchschnitt wurden 350.000 Personen gesucht. Und 2022 dürften es noch einmal viel mehr werden. Ohnehin sind die Zahlen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung eine eher konservative Annäherung an die Realität: Um dem Vorwurf des

Alarmismus jede Grundlage zu nehmen, wird für die Berechnung deutschlandweit jede verfügbare offene Stelle mit einem verfügbaren Bewerber besetzt. Nur der Rest wird als Lücke ausgewiesen. Dabei ist es mehr als fraglich, ob ein Arbeitnehmer aus dem Norden in der Folgewoche im Süden einen Job antreten würde. Die aktuellen Schlagzeilen zu gestrichenen Flügen, geschlossenen Hotels und Restaurants, abgesagten Festivals und brachliegenden Baustellen zeigen aber eindrücklich, dass die Regierenden sich mit allen wirtschaftspolitischen Möglichkeiten auseinandersetzen müssen, um dem Arbeits- und Fachkräfteman-

gel etwas entgegenzusetzen. Ihre Optionen im Einzelnen:

Frauen: Im Jahr 2021 finanzierten fast zwei Drittel der Frauen im Alter von 18 bis 64 Jahren ihren Lebensunterhalt durch die eigene Erwerbstätigkeit, im Jahr 2000 hatte das noch für lediglich etwas mehr als die Hälfte gegolten. Dennoch gaben in einer Studie des ifo-Instituts 17 % der Frauen an, bei verbessertem Betreuungsangebot für Kinder gerne mehr zu arbeiten. Laut Berechnungen des IW fehlten 2020 deutschlandweit noch immer rund 340.000 Plätze in Kitas.

Bildung: Rund 10 Prozent der 18- bis 24-Jährigen hatten 2020 in Deutschland nur die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allgemeine oder berufliche Bildung erfahren. Damit gelten sie nach offizieller Definition als bildungsarm. Laut einer Studie der Uni Hamburg waren im Jahr 2018 in Deutschland rund 12 Prozent der erwerbsfähigen Menschen Analphabeten, also 6,2 Millionen. Entsprechend sollte das deutsche Bildungssystem beispielsweise durch verpflichtende Tests entsprechende Lücken bei allen Kindern rechtzeitig erken-

nen und die Sprachkompetenz gezielt fördern.

Geordnete Zuwanderung: Experten schätzen, dass es jährlich netto 400.000 Zuwanderer in Deutschland bräuchte – einzig, um die Zahl der Erwerbsfähigen konstant zu halten. Die Politik muss in den kommenden Jahren stärker denn je um Arbeitskräfte aus Drittstaaten werben.

New Work: Menschen und Unternehmen hat Corona hart getroffen. Allerdings hat die Pandemie den Wandel der Arbeitswelt enorm beschleunigt – Stichwort mobiles Arbeiten. Unternehmen, die Fachkräfte suchen, sollten diesen entsprechenden Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten anbieten. Und auch mit Blick auf die Stammebelegschaft sollten Chefs offen für New Work sein: Eine LinkedIn-Umfrage ergab, dass 40 Prozent der Befragten eine Kündigung erwägen, wenn ihre Firma ihnen flexibles Arbeiten verwehrt.

• Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats bei Softwareeinführung

Die unternehmenseinheitliche Nutzung der Software Microsoft Office 365, die eine zentrale Kontrolle von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zumindest ermöglicht, muss aus technischen Gründen zwingend betriebsübergreifend geregelt sein. Das entschied das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 08.03.2022, Az. 1 ABR 20/21. Ein Arbeitgeber beabsichtigte, das Softwarepaket in allen Betrieben zu nutzen. Dies sollte in Form einer „1-Tenant-Lösung“ erfolgen, wobei das gesamte Unternehmen

für die Datenverarbeitung als ein Mandant mit zentraler Administration geführt werden sollte. Der Betriebsrat vertrat die Ansicht, er habe bei der Einführung und Anwendung des Softwarepakets zumindest teilweise mitzubestimmen, da man einzelne Module unabhängig von der Cloud nutzen könne. Er unterlag in allen drei Instanzen. Die Administration der Software, die die Arbeitgeberin einführen wolle, könne nur einheitlich für das gesamte Unternehmen erfolgen. Entsprechend würden auch die Administrationsrechte zentral vergeben. Die zentrale Überwachungsmöglichkeit verlangt dem BAG zufolge aus technischen Gründen zwingend eine betriebsübergreifende Regelung.



Konstantin Ilg, Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

• Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

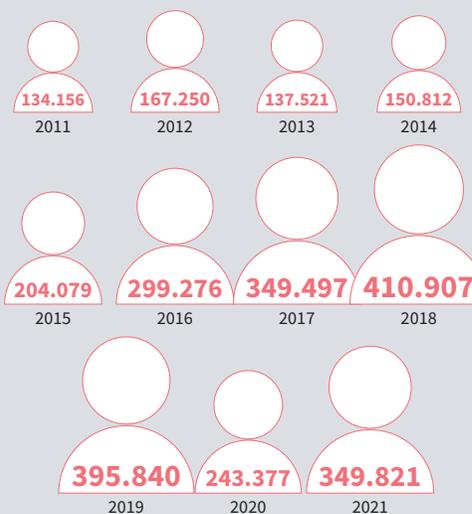
Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter: <https://www.biwe-akademie.de>

Kontakt:

Südwestmetall
Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

Fachkräftelücke: Corona lieferte nur kurze Verschnaufpause

So viele Jobs waren in Deutschland rein rechnerisch nicht zu besetzen, weil es keine entsprechend qualifizierten Personen gab



ohne Helferinnen und Helfer, Jahresdurchschnitte
Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
© 2022 IW Medien / iwd