Die Digitalisierung wird Arbeitsplätze vernichten, doch der Arbeitsmarkt verliert zugleich durch die demografische Entwicklung viele Kräfte. Fotos: dpa

Digitalisierung versus Demografie

TECHNISCHE ENTWICKLUNG im Mittelpunkt einer Arbeitsagentur-Tagung

Von **Volker Nies**

Wie viele Arbeitsplätze gehen durch die Digitalisierung und ihre technische Innovationen verloren? Und reichen diese frei werdenden Arbeitskräfte, um den Fachkräftemangel durch die demografische Entwicklung zu beheben?

Diese Fragen standen in dieser Woche im Mittelpunkt einer Tagung der Agentur für Arbeit Bad Hersfeld-Fulda im Fuldaer Stadtschloss. Das starke Wachstum der Beschäftigtenzahl in Osthessen führt dazu, dass der Fachkräftemangel Osthessen früher schmerzt als die Geburtenzahlen annehmen ließen, sagte Waldemar Dombrowski, Chef der Arbeitsagentur Bad Hersfeld-Fulda. Die Digitalisierung werde das Problem des Fachkräftemangels nur ein wenig abmildern.

In Deutschland seien heute schon 15 Prozent aller Arbeitsplätze durch Computer oder computergestützte Maschinen ersetzbar, sagte Dr. Katharina Dengler vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Ersetzbar bedeutet, dass Maschinen in der Lage wären, 70 bis 100 Prozent der gesamten Tätigkeit eines Arbeitnehmers zu übernehmen.

Im Kreis Fulda, der durch einen hohen Anteil der verarbeitenden Industrie gekennzeichnet ist, liege dieser Anteil sogar bei 17,4 Prozent. „Die Befürchtungen eines massiven Beschäftigungsabbaus sind dennoch unbegründet“, sagte die Expertin. Dass er sich durch die Digitalisierung einen Ausweg aus dem Fachkräftemangel erhofft, erklärte Matthias Walter, Inhaber von Herbert Maschinenbau in Hünfeld. „Die Veränderung ist schleichend – und sie hat längst begonnen“, sagte Dr. Christian Gebhardt, Geschäftsführer der Dr. Gebhardt + Moritz Steuerberatungsgesellschaft in Fulda und IHK-Vizepräsident.

„Durch die Digitalisierung wird sich nicht nur die Wirtschaft verändern, sondern die gesamte Gesellschaft. Meine Botschaft lautet: Habt keine Angst“, machte Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Co-Vorsitzender des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit, den Zuhörern Mut.

Die Anstrengungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich der Weiterbildung müssten sich allerdings erhöhen, wobei die Wirtschaft schon heute jedes Jahr rund 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung investiere. Durch den digitalen Wandel entstünden Arbeitsfelder, die man heute nicht einmal ahnen könne. „Bei den Arbeitsplätzen ist Sicherheit oder Flexibilität die falsche Alternative. In Zukunft wird es keine Sicherheit mehr ohne Flexibilität geben“, betonte Clever.

Optimistisch (von links): Matthias Walter (Herbert Maschinenbau), Waldemar Dombrowski (Arbeitsagentur Bad Hersfeld-Fulda), Katharina Dengler (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Hans-Wilhelm Saal (Kreishandwerkerschaft Hersfeld-Rotenburg), Christian Gebhardt (IHK), Moderator Hermann Diel, Peter Clever (Arbeitgeberverband). Foto: Nies

Glückwunsch!

Es brummt in Osthessen. Noch nie waren in den Landkreisen an Fulda, Kinzig und Lauter so viele Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie jetzt. Dazu darf man der Region, den Unternehmen und den Mitarbeitern gratulieren. Denn an jedem Arbeitsplatz wird nachhaltig Wertschöpfung produziert – für den Mitarbeiter und seine Familie und für das Unternehmen. Die Beschäftigten leben von ihrer Arbeit und nicht von Almosen – das macht auch stolz.

Deshalb darf die Region auf diese erfreuliche Entwicklung richtig stolz sein – nicht zuletzt auch deshalb, weil derzeit viele andere Länder in Europa mit hoher Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben.

Die Tatsache, dass die Zahl der Arbeitsplätze immer weiter wächst, hilft auch bei anderen Entwicklungen: Mütter kommen nach der Babypause leichter wieder in eine Position mit Verantwortung, ältere Mitarbeiter werden so lange wie möglich im Betrieb gehalten, und Unternehmen kümmern sich intensiver um die Qualifizierung schwächerer Mitarbeiter und nicht so guter Schüler, als es bisher nötig gewesen wäre.

Hohe Beschäftigtenzahlen erlauben auch, die Beiträge zu den Sozialversicherungen zu senken, was wiederum die Schaffung weiterer Arbeitsplätze erleichtert. Einziger Wermutstropfen: Wenn die Reserven des Arbeitsmarkts schon jetzt aktiviert sind, wird die Bekämpfung des weiter wachsenden Fachkräftemangels noch schwieriger werden.

Volker Nies

Fuldaer Firma im Finale für Hessischen Gründerpreis

HOWA-GASTRONOMIE in Kategorie „Beschäftigung“ unten besten drei Unternehmen

Das Fuldaer Gastronomie-Unternehmen HOWA hat es beim Hessischen Gründerpreis ins Halbfinale geschafft.

Der Hessische Gründerpreis wird in den drei Kategorien „Mutige Gründung“, „Geschaffene Arbeitsplätze“ und „Innovative Gründung“ verliehen, für jede dieser Kategorie wurden zwölf Unternehmen ausgewählt. Diese 36 Halbfinalisten traten vor einer großen Jury mit kurzen Präsentationen ihrer Geschäfte gegeneinander an. Je Kategorie erreichen drei das Finale am 1. November in Darmstadt. Darunter befindet sich in der Katgorie „Geschaffene Arbeitsplätze“ die Firma HOWA, die an mehreren Standorten in der Region aktiv ist. Im Halbfinale ausgeschieden ist hingegen das Unternehmen Mues-Tec aus Großenlüder-Müs, das innovative TV-Bildschirme entwickelt. vn

Manager soll gut informiert und nachvollziehbar handeln

UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNGEN können Frage der Haftung aufwerfen

Von **Felix Ries**

Wenn Fehlentwicklungen in Unternehmen an die Öffentlichkeit gelangen, richten sich die Vorwürfe sehr schnell gegen das Management. Doch die Frage, wann ein Manager für sein Handeln haftet, ist differenziert zu betrachten.

Handelt es sich – wie beispielsweise aktuell im Dieselskandal – um straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlich relevantes Verhalten, das zu einem Schaden beim Unternehmen führt, können die verantwortlichen Manager regelmäßig in Regress genommen werden.

Aber wie steht es um die Managerhaftung jenseits spektakulärer Skandalfälle? Kann sich ein Unternehmen gegen einen (ehemaligen) Manager wenden, weil dem Unternehmen durch risikoreiche Geschäfte ein Schaden entstanden ist? Schließlich bergen geschäftliche Entscheidungen typischerweise ein gewisses Risiko.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Während Schadensersatzverfahren gegen Manager noch in den 1990er Jahren unüblich waren, sind sie heute an der Tagesordnung.

Die Haftung des Managements richtet sich nach dem jeweils anwendbaren Gesetz, also etwa bei Geschäftsführern nach dem GmbH-Gesetz und bei Vorstandsmitgliedern nach dem Aktiengesetz.

Den jeweiligen Vorschriften liegt aber ein ähnlicher Maßstab zugrunde, der den Manager insbesondere zur „Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes“ verpflichtet. Dabei billigt die Rechtsprechung dem Manager einen gewissen Entscheidungsspielraum zu, der gerichtlich nicht überprüfbar ist. Diesem Grundsatz liegt letztlich der Gedanke zugrunde, dass man hinterher immer schlauer ist.

Diesen Entscheidungsspielraum hat die Rechtsprechung näher bestimmt und sich dabei an der aus dem US-amerikanischen Recht stammenden sogenannte Business Judgement Rule orientiert. Diese besagt nach der Lesart des Bundesgerichtshofs, dass einen Manager keine persönliche Haftung trifft, wenn „er ausreichend gut informiert ist und eine Entscheidung nachvollziehbar im besten Sinne des Unternehmens getroffen hat“.

Dr. Felix Ries

Entscheidend für die Managerhaftung ist also nicht, ob der Manager rückblickend besser hätte handeln können, sondern, ob er zum Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung gut informiert eine sinnvolle Entscheidung zugunsten des Unternehmens getroffen hat.

Nach dieser Formel ist auch die Abgrenzung zwischen einem zulässigen und einem unzulässigen Risikogeschäft vorzunehmen. Erst wenn der Manager den ihm von der Rechtsordnung zugebilligten Entscheidungsspielraum in unverantwortlicher Weise überschritten hat, also etwa nicht ausreichend informiert war oder zulasten des Unternehmens handelte, muss er persönlich – mit seinem gesamten Privatvermögen – für die entstandenen Schäden haften.

Viele Unternehmen stellen ihren Managern eine sogenannte D&O-Versicherung (directors and officers), die für die vom Manager verursachten Schäden eintritt und diesen vor der persönlichen Haftung schützt. Gesetzlich vorgeschrieben ist eine solche Versicherung jedoch nicht.

Dr. Felix Ries, Maître en droit (Aix-Marseille III), ist Rechtsanwalt bei GREENFORT Rechtsanwälte in Frankfurt