

Compliance im globalen Arbeitsrecht: 4 Maßnahmen zur Risikovermeidung

Die Zukunft der Arbeit wird davon geprägt sein, dass mehrere, über die ganze Welt verstreute Teams im Einsatz sind, deren Arbeitsplätze und Rollen durch künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen, Analytik und Mobilitätstools beeinflusst werden. Diese Entwicklungen am Arbeitsplatz werden neue Qualifikationserfordernisse mit sich bringen, ebenso wie neue Chancen und Risiken. „Die Qualifikationserfordernisse für alte und neue Funktionen werden sich in den meisten Branchen verändern und die Art und Weise beeinflussen, wie und wo die Menschen arbeiten“, so das Weltwirtschaftsforum in seinem [Future of Jobs Report 2018](#).

Die Qualifikationen globaler Arbeitskräfte entwickeln sich ständig weiter und die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsgesetzen bleibt eine wesentliche Aufgabe, insbesondere wenn Regelungen regional und lokal unterschiedlich sind. Problematisch ist, dass viele Gesundheits-, Produktions-, Einzelhandels- und andere Unternehmen die Compliance mit veralteten Softwarelösungen überwachen, die Fehler verursachen und Geldstrafen, Sammelklagen, **teure Vergleiche mit Arbeitnehmern** oder **verzögerten Marktzugang** zur Folge haben können. Mit den richtigen Tools können Sie diesen Risiken begegnen und sich für künftige Herausforderungen wappnen.

Wir stellen 4 Maßnahmen zur Risikovermeidung im Zusammenhang mit der Compliance im globalen Arbeitsrecht vor.

1. Überwachung der Einhaltung lokaler Rechtsvorschriften mit einem zentralen System

Neben Sprachen, Feiertagen und Arbeitsplatzkultur können internationale, Bundes-, bundesstaatliche und lokale Arbeitsgesetze von Region zu Region unterschiedlich sein. Gleichzeitig erfordern Vollzeit-, Teilzeit-, Vertrags-, im Home-Office tätige und ausgelagerte Mitarbeiter alle eine andere Personaleinsatzplanung und es gelten unterschiedliche Tarifverträge, **Zulagen** oder **fair gesetzliche Wochenarbeitszeiten**, deren Beachtung es lokal zu überwachen gilt. Insbesondere im Hinblick auf Gesetze zur Wochenarbeitszeit, die Stabilität in die Personaleinsatzplanung bringen, „kommt die Forschung zunehmend zu dem Schluss, dass eine bessere Vorhersagbarkeit, Stabilität und Flexibilität von Arbeitszeitplänen zu höherer Produktivität und stärkerem Umsatz für Einzelhandelsgeschäfte führen können“, [so das Economic Policy Institute](#).

Hinzu kommt, dass der Überstundenausgleich mitarbeiter- und regionenabhängig ist. Hierzu müssen Arbeitszeiten erfasst, die richtigen Abzüge angewendet und die Vergütung korrekt berechnet werden. Gegebenenfalls müssen auch landesspezifische Regelungen zur maximalen Tagesarbeitszeit (oder zur Mindestanzahl an Arbeitsstunden) sowie Vorschriften **für die Beschäftigung Minderjähriger** beachtet werden.

Für das Compliance-Management im Hinblick auf die Einhaltung der globalen Arbeitsgesetze sind Echtzeitinformationen nötig, die korrekt, einfach zugänglich und immer und überall verfügbar sind, ganz gleich, von wo aus Ihre Mitarbeiter und Manager arbeiten. Viele Unternehmen arbeiten allerdings immer noch mit verteilten Legacy- oder papierbasierten Systemen. Unterschiedliche Technologielösungen in den verschiedenen Regionen und Standorte, die möglicherweise noch manuell Tabellenblätter aktualisieren, können zu kostspieligen Fehlern bei der Erfassung und Überwachung von Workforce- und Compliance-Daten führen.

Mit einem modernen Workforce Management (WFM)-System können Sie alle Ihre Erfordernisse hinsichtlich des globalen Personaleinsatzes in einem zentralen System, das Daten in Echtzeit erfasst und übermittelt, konsolidieren und überwachen. Durch die Automatisierung ineffizienter manueller Prozesse anhand von Echtzeitdaten können Sie dafür sorgen, dass sich Ihre Mitarbeiter auf strategischere Aktivitäten konzentrieren können, die letztendlich Ihrem Umsatz zugute kommen. Weitere Effizienzsteigerungen sind mit neuen Tools wie der prädiktiven Analytik zur mathematischen Ausarbeitung von Personaleinsatzplänen möglich. Dabei werden alle potenziellen Variablen berücksichtigt, die Einfluss auf Ihr Unternehmen haben – ganz gleich, ob Sie an nur einem Standort tätig oder auf verschiedene Regionen, Länder und Kontinente verteilt sind. Auch mitarbeiterspezifische Überlegungen fließen bei diesem Ansatz ein. Viele dieser Systeme können auch Fair-Scheduling-Tools nutzen, um Veränderungen bei der zeitlichen Planung, die in definierten Zeitfenstern auftreten, zu identifizieren und die Gründe dafür zu erfassen. Auf diese Weise können automatisch Verstöße erkannt und die Compliance sichergestellt werden.

2. Wahl eines System, das nicht nur lokalisiert werden kann, sondern auch branchenspezifisch ist

Ein Vorteil eines globalen Arbeitsplatzes ist, dass Unternehmen durch neue Kulturen und Arbeitsformen bereichert werden. „Beim Management von Arbeitnehmern in anderen Ländern hat man die seltene Gelegenheit, neue Kulturen und neue Menschen kennen zu lernen. Diese Erfahrung mündet in robustere Managementpraktiken – und in ein insgesamt stärkeres Unternehmen“, **so Globalization Partners**. Mit diesen neuen Kulturen sind Arbeitsplatzregelungen verbunden, die Einfluss auf Überstundenplanung und -vergütung haben können.

Vor allem im Einzelhandel und in der Produktion kann dies bedeuten, dass die Unternehmen jederzeit über die Überstundenregelungen für Vollzeit-, Teilzeit- oder Vertragsmitarbeiter an allen Standorten auf dem Laufenden sein müssen. Relevant ist zum Beispiel auch die Frage, ob bestimmte Mitarbeiter Zugang zu bestimmten Bereichen Ihres Werks haben dürfen, wie Lebensmittelproduktionsanlagen, wo dort die Gefahr einer Kontaminierung besteht, sollte sich die falsche Person am falschen Ort befinden. Oder wie die Einhaltung der Überstundenregelungen in Indien überwacht werden, wo Erwachsene „nicht mehr als 48 Stunden in der Woche und nicht mehr als 9 Stunden am Tag arbeiten dürfen“, **so Paycheck.in**. Die Überstundenüberwachung in Indien ist in hohem Maße jobspezifisch.

Letztendlich müssen Sie in der Lage sein zu dokumentieren, dass Ihre Arbeitnehmer gerecht behandelt und bezahlt werden und gleichzeitig müssen auch die Werte und die Kultur Ihres Unternehmens aufrecht erhalten werden. Dazu gehört auch die Erfassung der gearbeiteten Schichten, um sicherzustellen, dass Ihre Arbeitnehmer die lokalen Vorschriften erfüllen, und gleichzeitig zu gewährleisten, dass Ihre Gehaltsabrechnungsprozesse korrekt und vorschriftsgemäß sind.

Ihr WFM-System muss in der Lage sein, die Gehaltsabrechnung zu automatisieren und zu verwalten, damit die Arbeitnehmer von überall aus termingerecht bezahlt werden können. Gleichzeitig sind die lokalen Steuergesetze zu berücksichtigen und Gehaltsabrechnungsfehler zu vermeiden. Versehentliche Mehrzahlungen können verursacht werden durch Systeme, die nicht den aktuellen Richtlinien entsprechen, fehlende Kontrolle von Zeiterfassungspraktiken, Manipulation usw. Tools für die Zeit- und Anwesenheitserfassung können Ihrer Lohnbuchhaltung helfen, Fehler und Überzahlungen zu vermeiden, indem in Echtzeit erfasste Zeit- und Arbeitsdaten validiert werden – vom Head Office bis hin zu jedem einzelnen globalen Standort, an dem Sie tätig sind.

Eine WFM-Lösung mit den richtigen Lokalisierungstools, die auf Ihre spezifische Branche abgestimmt sind, kann Ihnen helfen, die lokalen Steuergesetze für die Erstellung und Einreichung der Erklärungen zu verstehen, um internationalen Geldbußen vorzubeugen – mit Regelkonfigurationen, die auf der Auslegung dieser Gesetze und Vorschriften basieren. Eine zuverlässige Lösung kann sich auch maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz (KI) zunutze machen, um viele dieser Prozesse auf eine für die lokalen Regionen in Ihrer Branche geeignete Art und Weise zu analysieren und zu automatisieren.

3. Nutzung von Technologie zur Verbesserung des Erlebnisses

Personaleinsatzplanung hatte bisher mehr von Kunst als von Wissenschaft. Im Einzelhandel oder im Dienstleistungssektor „basiert sie häufig auf den Praktiken der Vergangenheit oder richtet sich nach bestimmten Wochentagen. Wenn zum Beispiel [ein Unternehmen typischerweise] fünf Kassierer jeden Montag einplant, wird es bis in alle Zeiten fünf Kassierer jeden Montag einplanen“, so [Peter Swaniker von Medium](#).

Im Gesundheitswesen ist es zum Beispiel wichtig für die Pflegekräfte, dass sie Schichten tauschen können – aber die Schichtleiter müssen auch die Compliance-Anforderungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte berücksichtigen, die bei großen Gesundheitssystemen regional abweichen können, und sicherstellen, dass die Pflegekräfte ihre vorgeschriebenen Pausen einhalten und die maximale Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Die Notwendigkeit, immer eine bestimmte Personaldecke zu gewährleisten, kann zu Über- oder Unterbesetzung führen oder es werden zeitweise die Vorschriften großzügig ausgelegt oder gar verletzt. Unternehmen nutzen das Potenzial von KI und maschinellem Lernen für eine effizientere, bedarfsbasierte Personaleinsatzplanung und für eine prädiktive Planung, die künftigen Bedarf auf Grundlage bisheriger Trends antizipiert.

Gleichzeitig verändern mobile Endgeräte ständig die Art und Weise, wie Arbeitnehmer in Produktion, Gesundheitswesen, Einzelhandel und anderen Branchen ihre täglichen Aufgaben verrichten. Mobilitätstools können Informationen erfassen und sammeln – in Produktionswerken (zur Messung der Produktivität der Arbeiter), Krankenhäusern (zur Überprüfung der Arbeitszeitpläne, einschließlich der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen) und im Einzelhandel (zur Kontrolle von Überstunden oder Tausch von Schichten) und Echtzeitdaten bereitstellen, die der Überwachung von Compliance-Aktivitäten und Erstellung von Berichten dienen.

Mit dieser Art von Daten werden Personaleinsatzpläne basierend auf Bedarf, Saisonalität, Wettermustern usw. optimiert. Darüber hinaus ermöglichen Tools, die sich maschinelles Lernen zunutze machen, die Aggregation eines größeren Volumens von Daten in höherer Qualität mit breiteren Arbeitsmodellen, bieten mehr Flexibilität dank Prognosealgorithmen und ermöglicht die Inbezugsetzung großer Datenbestände. Digitale Assistenten von Desktop- oder mobilen Tools können die Erledigung sich wiederholender, arbeitsintensiver Aufgaben beschleunigen und intelligentere Entscheidungen treffen, wenn menschliches Urteilsvermögen kosten- oder ergebniskritisch ist.

4. Dokumentation von Problemen, wenn sie auftreten, um die Problemlösefähigkeit zu erhöhen

Unfälle passieren. In der Produktion ist es keine Seltenheit, dass wir es mit erfahrenen Arbeitern zu tun haben, die „überlastet sind und wenig Zeit haben, neue Kollegen einzuarbeiten und anzuleiten“, und mit unerfahrenen Arbeitern, die „stark verletzungsgefährdet sind, vor allem in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung“, [berichtet Risk & Insurance](#). Viele Überstunden und 24/7-Betrieb [können ebenfalls zu](#) „Übermüdung, einer starken Zunahme des Risikos schwerwiegender Verletzungen oder von Todesfällen“ beitragen. Sowohl neue als auch bestehende Mitarbeiter haben Compliance-Verantwortung.

Ganz gleich, ob Produktionswerk, Gesundheitszentrum oder Einzelhandelsgeschäft, die Sicherheit Ihrer Mitarbeiter steht an oberster Stelle. Wenn es ein Problem an einem Ihrer Standorte gab – auch so etwas Banales wie ein zerrissener Teppich, über den Arbeiter gestolpert sind –, müssen Sie in der Lage sein, die Behebung des Problems zu dokumentieren.

Beim Thema Arbeitssicherheit können papierbasierte Prozesse und manuell aktualisierte Formulare und Tabellenblätter zu Fehlern führen, die häufig übersehen werden, bis es zu spät ist. Oder diese Prozesse sind richtig dokumentiert, aber die Dokumentation wurde verlegt oder ist abhanden gekommen. Ihre WFM-Lösung sollte nicht nur den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, diese Probleme zu melden, sondern sie sollte auch einen virtuellen Paper Trail erstellen, anhand dessen Ihre Manager und Personalleiter nachvollziehen können, wann das Problem gemeldet wurde und wie es behoben wurde und ob es weitere Probleme gibt.

Für globale Unternehmen muss das richtige WFM-System ein Fenster zu Ihrem operativen Geschehen sein – damit Sie die Compliance-Kontrolle an allen Ihren Standorten antizipieren, vorhersagen und in Balance bringen können. Das Gesamtergebnis dieser Einblicke sind eine bessere Compliance, klare operative Prozesse, grenzüberschreitende Workflows und eine Belegschaft, die gerne einen Beitrag zu Ihrer Unternehmenskultur leistet.

WEITERE INFORMATIONEN →

Folgen Sie uns:



Infor bietet Cloud-Applikationen für ausgewählte Branchen an. Das Unternehmen zählt 17.000 Angestellte und mehr als 68.000 Kunden in mehr als 170 Ländern. Mit Infor-Software können Anwender ihre Geschäftsprozesse optimieren. Weitere Informationen finden Sie auf www.infor.de.

Copyright© 2020 Infor. Alle Rechte vorbehalten. Die hier aufgelisteten Wort- und Designmarken (Name, Logo) sind Markenzeichen und/oder geschützte Marken der Infor und/oder deren Tochtergesellschaften und sonstiger verbundener Unternehmen. Alle anderen hier genannten Markenzeichen sind das Eigentum der betreffenden Unternehmen. www.infor.com

Infor (Deutschland) GmbH, Hollerithstraße 7, 81829 München, www.infor.de

INF-2321150-de-DE-0520-1