



New Work – Transformation der Arbeitswelt und ihre rechtlichen Herausforderungen

Der durch die voranschreitende Digitalisierung eingesetzte strukturelle Wandel der Arbeitswelt (New Work) stellt zukunftsorientierte Unternehmen vor vielfältige rechtliche Herausforderungen. Unter Berücksichtigung eines ganzheitlichen Ansatzes unterstützen wir Sie insbesondere bei der Durchführung von Reifegradanalysen sowie bei der Transformation täglicher Prozesse.

Die Herausforderung

Neben der Gestaltung von (mobilen) Arbeitsformen, flexiblen Arbeitszeiten sowie der Änderung von Anforderungs- und Arbeitsprofilen, die u. a. mit arbeitsschutz-, arbeitszeit- sowie datenschutzrechtlichen Herausforderungen einhergehen, rücken vermehrt auch Fragen zur zukünftigen Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) in den Fokus von Unternehmen.

Ob und wie die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretungen insbesondere mit Blick auf technisch mögliche Mitarbeitenden- und Leistungskontrolle genutzt werden können, bedarf insoweit einer genauen Prüfung.

Dies betrifft auch die (digitale) Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Der Gesetzgeber hat die betrieblichen Beteiligungsrechte von Betriebsräten in vielen Bereichen zwar gestärkt, jedoch keineswegs abschließend geregelt.

Bedarfsermittlung

1. Betriebsratstätigkeit

Unternehmen, in denen Arbeitnehmervertretungen existieren, müssen die zukünftige Zusammenarbeit mit diesen Gremien im Blick haben. Die Veränderung der Arbeitswelt wirkt sich nicht nur auf die Tätigkeit des Betriebsrats bzw. anderer Arbeitnehmervertretungsgremien selbst aus z. B. Durchführung von Sitzungen durch Video- oder Telefonkonferenzen, konkrete Weiterbildungsmaßnahmen etc.). Vielmehr betreffen die verschiedenen Themenfelder von New Work regelmäßig auch mitbestimmungspflichtige Sachverhalte, sodass die Ein- und Durchführung der (digitalen) Transformation auf betrieblicher Ebene auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen tangiert. Zur Vermeidung betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten, die den Transformationsprozess erheblich beeinträchtigen können, bedarf es somit einer eindeutigen Identifizierung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats sowie eines lösungsorientierten gemeinsamen Zusammenwirkens mit den Arbeitnehmervertretungen.

2. Mobiles Arbeiten

Daneben bedarf es der Schaffung von rechtssicheren Rahmenbedingungen für das mobile Arbeiten.

Nicht nur Matrixorganisationen ermöglichen die flexible Zusammenarbeit von Mitarbeitenden über Unternehmensgrenzen und Länder hinweg. Der digitale Austausch ist mittlerweile selbst in Kleinunternehmen nicht mehr wegzudenken und wird unabhängig von der Unternehmensstruktur immer umfangreicher und komplexer. Die Vielzahl der verschiedenen Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit erfordern daher den Entwurf eines optimalen rechtlichen Rahmens für das mobile Arbeiten, sowohl national als auch international.

3. Desk Sharing/vernetztes Arbeiten

Gleiches gilt für Desk Sharing und vernetztes Arbeiten. Die flexible (wechselnde) Nutzung von Arbeitsplätzen durch mehrere Mitarbeitende erfreut sich – ob der damit einhergehenden Vorteile für Unternehmen – immer größerer Beliebtheit. Gleichwohl gehen auch hiermit rechtliche Fragestellungen einher. Zum einen bedarf es einer flächendeckenden Verteilung mobiler Technik, durch die datenschutzrechtliche Aspekte in den Vordergrund rücken. Zum anderen ist neben arbeitsschutz- und weisungsrechtlichen Herausforderungen immer auch eine etwaige Mitbestimmung des Betriebsrats zu bedenken. Insoweit sollten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bedacht und eingehalten werden. Zur Vermeidung unnötiger Streitigkeiten empfiehlt es sich, folglich auch im Hinblick auf die Einführung von Desk Sharing einen optimalen rechtlichen Rahmen für die Nutzung der Zusammenarbeit zu gestalten, der eine rechtssichere Umsetzung gewährleistet. Dies schafft nicht nur eine stärkere Akzeptanz bei der Belegschaft, sondern steigert auch die Gesamtzufriedenheit sowie die Identifikation des einzelnen Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber.

Unsere Leistung – Ihr Nutzen

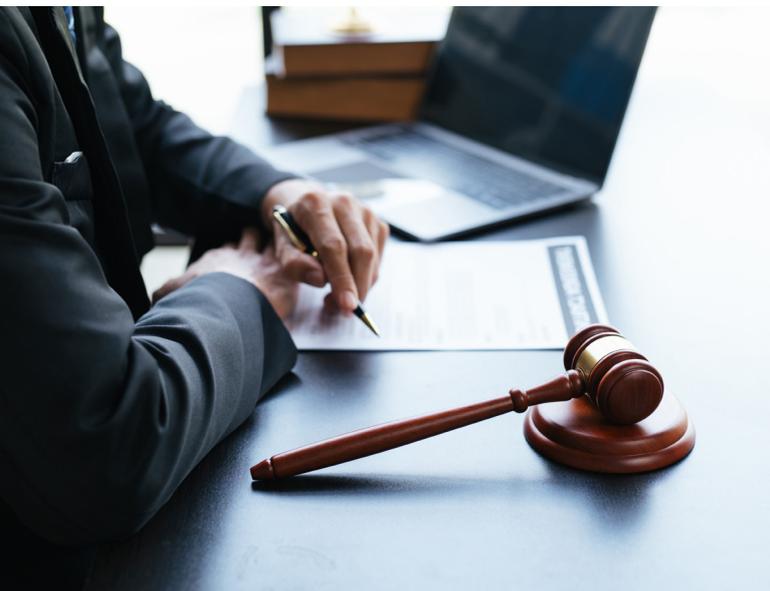
Zukunftsorientierte Unternehmen werden folglich nicht umhinkommen, eine umfassende Reifegradanalyse zur rechtssicheren Etablierung von New Work durchzuführen. Nur durch eine solche ganzheitliche Standortbestimmung kann eine valide Grundlage für die erforderlichen Maßnahmen und die Ausrichtung auf die Businessziele geschaffen werden. Vor dem Hintergrund des erheblichen Umfangs relevanter (rechtlicher) Themen empfiehlt es sich für betroffene Unternehmen, eine zielführende, vollumfassende Strategie zu entwickeln, um auch in Zukunft weiterhin am sich verändernden Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

Unter Berücksichtigung eines ganzheitlichen Ansatzes möchten wir Ihnen einen Überblick über die tatsächlichen Herausforderungen von New Work für Ihr Unternehmen geben und den – durch die Digitalisierung und die veränderten Bedürfnisse neuer Generationen vorangetriebenen – strukturellen Wandel unserer Arbeitswelt praktisch greifbar machen. Dabei haben wir stets auch die ganzheitliche rechtliche Bewertung konkreter Fragestellungen im Hinblick auf arbeitsrechtliche (Individual- und Kollektivrecht), datenschutzrechtliche sowie steuerrechtliche Themen im Blick.

Gerne unterstützen wir Sie insoweit bei der Transformation täglicher Prozesse. Dies umfasst die bedarfsgerechte, individualisierte Feststellung des derzeitigen unternehmensinternen Status quo, die Identifikation von arbeitsrechtlichen Handlungsempfehlungen sowie die Umsetzung konkreter Lösungen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ansprechpartner:innen.

Je nach Notwendigkeit und Umfang des individuellen Beratungsbedarfs bieten wir hierfür u. a. folgende rechtliche Leistungen an:

- Feststellung der Bestands- und Bedarfssituation durch Quick Checks oder umfangreiche Unternehmensanalysen
- Gemeinsame Durchführung von Design-Thinking-Workshops
- (Vollumfängliche) Rechtliche Bewertung relevanter Handlungsfelder
- Rechtliche Begleitung bei der Umsetzung des identifizierten Handlungsbedarfs
- Rechtssichere Implementierung und Anpassung von (vorhandenen) Prozessen unter Berücksichtigung von Besonderheiten und spezifischen Anforderungen des lokalen Rechts z. B. Arbeitsschutz, Arbeitszeit, zwingende materielle Arbeitsbedingungen)
- Erstellung von Checklisten zur Umsetzung



- Entwurf von notwendigen Dokumenten (Klauseln, Richtlinien und Verträgen)
- Prüfung und Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Besonderheiten
- Erstellung von (Rahmen-)Betriebsvereinbarungen
- Identifizierung etwaiger Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats; rechtliche Begleitung bei der Durchsetzung der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Unterstützung im Falle von Rechtsstreitigkeiten

Für weitere Informationen oder Fragen stehen Ihnen folgende Ansprechpartner zur Verfügung.

Kontakt



Dr. Thomas Wolf
Partner

T: +30 530199300
E: twolf@kpmg-law.com

KPMG Law
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin



Nikolai Fritsche
Senior Manager

T: +911 800929910
E: nfritsche@kpmg-law.com

KPMG Law
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Bahnhofstraße 30
90402 Nürnberg



Dr. Moritz Kaus
Senior Associate

T: +521 5603189131
E: mkaus@kpmg-law.com

KPMG Law
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Nikolaus-Dürkopp-Straße 2a
33602 Bielefeld

www.kpmg-law.de

KPMG Law in den sozialen Netzwerken



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Rechtsdienstleistungen sind für bestimmte Prüfungsmandanten nicht zulässig oder können aus anderen berufsrechtlichen Gründen ausgeschlossen sein.

© 2022 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.