



Recht
behalten!

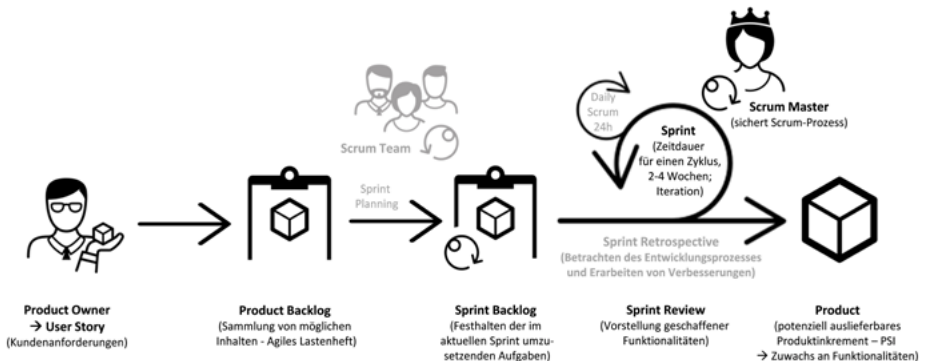
Kurz gefasst



Agiles Arbeiten und Arbeitsrecht

Scrum ist eine beliebte Projektmethode des agilen Arbeitens. Der Grund: Sie löst komplexe Probleme und geht dabei flexibel auf sich ändernde Umstände und Kundenwünsche ein. Langwierige Planungen entfallen. Gearbeitet wird regelmäßig in Teams von drei bis neun Personen, die ihre Arbeit in *Sprints* erbringen. Dabei handelt es sich um max. einmonatige Intervalle. In dieser Zeit sind die Beschäftigten in ihrer Tätigkeit weitestgehend frei. Lediglich das Projektziel, die Projektlaufzeit und das Ziel des jeweiligen Sprints stehen fest. Nach jedem Sprint werden die Ergebnisse ausgewertet und darauf aufbauend die Vorgabe für den nächsten Sprint entwickelt.

Die Scrum-Teams können sich aus Arbeitnehmern, Externen oder Selbstständigen zusammensetzen. Es herrscht eine klare Rollenverteilung (siehe Abbildung). Aufgrund der fehlenden Weisungsgebundenheit und der freien Arbeitsgestaltung stellen sich Fragen des Arbeitsrechts.



(nach Pichler, Roman (2008). Scrum: Agiles Projektmanagement erfolgreich umsetzen. Heidelberg: dpunkt.verlag)





Arbeitsrechtliche Fragestellungen

Verlieren Arbeitnehmer ihre Arbeitnehmereigenschaft durch agile Arbeitsmethoden?

- Arbeitnehmer ist, wer im Dienste eines anderen seine Leistung weisungsgebunden und fremdbestimmt und in persönlicher Abhängigkeit erbringt.
- Ein Verzicht auf die Ausübung des Weisungsrechts innerhalb agiler Methoden entspricht der unternehmerischen Freiheit und führt nicht zum Wegfall der Arbeitnehmereigenschaft.

Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch/eine Pflicht zur Weiterbildung bezüglich agiler Arbeitsmethoden?

- Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung existiert nicht; er kann jedoch im Arbeitsvertrag vereinbart werden.
- Ebenso existiert keine gesetzliche Weiterbildungspflicht für Arbeitnehmer.
- Der Arbeitgeber kann grundsätzlich vom Arbeitnehmer verlangen, sich im Rahmen der vertraglich geschuldeten Tätigkeit neues Wissen anzueignen. Eine Anordnung zur Weiterbildung kann vom Weisungsrecht gedeckt sein.

Kann der Arbeitgeber ein sog. Open Space oder Desk Sharing einführen?

- Der Arbeitgeber kann auch gegen den Willen des Arbeitnehmers diese Formen der Arbeitsplatzgestaltung durchsetzen.
- Er muss dabei jedoch die Vorschriften zum Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit einhalten.

Sind agile Arbeitsmethoden mit dem Arbeitszeitgesetz vereinbar?

- Im agilen Arbeiten kann es zu stark verdichtetem und wenig regelmäßigem Arbeiten kommen. Das Arbeitszeitgesetz ist dafür nur bedingt gewappnet.
- Es sieht eine Höchstarbeitszeit von 8 bzw. 10 Stunden vor, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen die werktägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden nicht überschritten wird.
- Weiter sieht das Arbeitszeitgesetz eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit vor.

Ihr Ansprechpartner:

Michael Rätze

Tel.: 0371 531-35860

E-Mail: michael.raetze@betrieb-machen.de

Zur Wissensbox-Recht:



Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Chemnitz ist Teil von Mittelstand-Digital. Mittelstand-Digital informiert kleine und mittlere Unternehmen über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung.
www.mittelstand-digital.de

IMPRESSUM

Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Chemnitz, Geschäftsstelle, c/o Technische Universität Chemnitz | Prof. Dr.-Ing. habil. Ralph Riedel, DE – 09107 Chemnitz, Tel: 0371 531 19935, Fax: 0371 531 819935 | Web: www.betrieb-machen.de, www.kompetenzzentrum-chemnitz.digital, E-Mail: info@betrieb-machen.de | Redaktion & Gestaltung: Michael Rätze, Diana Falke