

## Der agile Betriebsrat

Agile Working wird in der Praxis längst gelebt. Jeder Inhouse-Arbeitsrechtler und HRler weiß, dass Agile Working nichts mit Homeoffice oder flexibler Arbeitszeit zu tun hat, sondern eine eigene Arbeitsmethodik ist, die auf autonome, cross-funktionale Teams setzt, die z.B. in der Produktentwicklung tätig sind. Aber auch außerhalb der klassischen Produktentwicklung wird immer häufiger agil gearbeitet. Agile Working beruht auf dem Gedanken einer klar definierten Arbeitsmethodik mit festen „Ritualen“ (Planning Meeting, Daily Sprint Meeting, Review), aber einer Autonomie der hierarchiefreien Teams, wie sie die „Vision“, die einem agilen Team vorgegeben wird, erreichen (vgl. unlängst *Günther/Böglmüller*, NZA 2019, 273 und 417). Die wohl bekannteste agile Arbeitsmethode ist Scrum. Aber auch das von Scrum abgeleitete Spotify-Modell oder SAFe als agiler Rahmen gerade für Großunternehmen werden vermehrt eingesetzt.



Auch Betriebsräte haben die Bedeutung für sich entdeckt und weisen darauf hin, dass die Implementierung agiler Arbeitsmethoden mit der Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode einhergehen kann, was zu einer Betriebsänderung und der Pflicht zum Versuch eines Interessenausgleichs führt. Auch eine „grundlegende Änderung der Betriebsorganisation“ kann in Betracht kommen, wenn Unternehmen agile Arbeitsmethoden flächendeckend einsetzen und statt (oder parallel zu) Gruppen, Abteilungen und Bereichen, die sog. Squads, Tribes und Chapter bilden. Last but not least kann agile Arbeitsmethodik Gruppenarbeit nach § 87 I Nr. 13 BetrVG darstellen – kurz gesagt: Dem Betriebsrat kommt bei der Einführung von agilem Arbeiten große Bedeutung zu.

Betriebsräte stehen agilen Arbeitsmethoden meist offen gegenüber, warnen aber vor Überforderung und Gruppendruck oder davor, dass agile Arbeitsmethoden gewisse Errungenschaften der Betriebsratsarbeit nicht unterlaufen dürfen. So kann etwa das tägliche (in der Regel physische) Sprint Meeting im Widerspruch zu einer Betriebsvereinbarung zum Homeoffice stehen. Bedeutet das zwangsläufig ein „Gegeneinander“ von Unternehmen und Betriebsrat beim Thema Agile Working? Ich glaube: nein. Insbesondere Unternehmen, die gute Erfahrungen mit agilen Arbeitsmethoden gemacht haben, beziehen Betriebsräte immer häufiger aktiv in das agile Arbeiten ein. So gibt es von Unternehmensvertretern und Betriebsräten besetzte Squads zur Gestaltung agiler Arbeitsmethoden – ähnlich den im BetrVG angelegten gemeinsamen Ausschüssen. Gemeinsam gestalten Arbeitgeber und Betriebsrat den Rahmen agiler Arbeit im Unternehmen. Aber dabei bleibt es nicht. Erste Unternehmen binden Betriebsräte über agile Teams in die Planung von Umorganisationsmaßnahmen ein und erzeugen so frühzeitige Beteiligung und erhöhte Akzeptanz. Der derart einbezogene Betriebsrat ist „abgeholt“ und eine Einigung oft nur noch Formsache.

Es mag Themen geben, wie z.B. einen Personalabbau, wo sich diese Vorgehensweise nicht anbietet. Durchaus praktikabel ist ein solcher – gewiss auch von der Unternehmenskultur abhängiger – Ansatz aber bei der Einführung neuer IT-Systeme oder der Personalplanung. Auch der agile Betriebsrat hat Zukunft!

*Rechtsanwalt Dr. Ulrich Sittard, Freshfields Bruckhaus Deringer, Düsseldorf*