



Geben Betriebsräte ihre betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungspflicht mit der Einführung der APD auf?

Der PC ist aus dem täglichen Leben nicht mehr wegzudenken. Ob im privaten oder beruflichen Bereich, wir haben ständig damit zu tun. Spezielle Programme sind so konstruiert worden, dass sie unsere Arbeit erleichtern sollen, natürlich werden sie auch für die Betriebe ständig effizienter, da sie Personal und damit Kosten einsparen. Oft wird uns Mitarbeitern vorgegaukelt, man wolle die Arbeit für die Mitarbeiter lediglich erleichtern, in Wahrheit stehen hinter diesen Äußerungen wirtschaftliche Interessen.

Werden die Mitarbeiter von den Geschäftsführungen belogen? Wie ist es logisch zu erklären, wenn Betriebe 80.000,- € und mehr investieren um Software einzuführen, die nach Angaben der Geschäftsführungen weder Personal freisetzt, noch die Mitarbeiter benachteiligt? Ist es wirklich lobenswert, wenn einem die Geschäftsführung suggeriert, dass durch die Einführung bestimmter Systeme nur Vorteile für das Personal und den Betrieb bestehen?

Eigentlich sollte man es glauben können, aber kritisch betrachtet ist es wohl doch etwas anders. Nehmen wir das Beispiel der computergestützten Diensterteilung. Diese Art der Dienstvergabe breitet sich mehr und mehr in den Betrieben aus. Wenn man den Geschäftsführungen glauben schenkt, haben diese Systeme für die Belegschaft nur Vorteile. Sieht man hinter die Kulissen, findet man natürlich auch negative Aspekte, allerdings nur für die Belegschaft, nicht für die Wirtschaftlichkeit des Betriebs.

Das Zauberwort ist nicht der Wunschdienstplan, der den Kolleginnen und Kollegen möglichst ihre Wünsche erfüllt, was natürlich nicht immer möglich ist, sondern die „Automatisierte-Personal-Disposition“ kurz APD genannt. Was verbirgt sich wirklich dahinter?

Wir haben es analysiert und uns folgende Meinung gebildet:

APD wird betrieblich eingesetzt um die bestehenden Diensterteilungen personell zu dezimieren. Die gesamten Dienste werden in Schichtlagen unterteilt und die Kolleginnen und Kollegen können keine Wunschdienste sondern Schichtlagen als Wunsch ins System eingeben.

Sofern genügend Dienste für die entsprechenden Schichtlagen vorhanden sind, kann das APD-System den Wünschen entsprechen, achtet aber darauf, dass die tarifvertragliche Sollarbeitszeit in bestimmten Zeiträumen eingehalten wird. Verschieben sich die Zeitkonten in den Negativbereich, werden diese Minusstunden nicht ausschließlich durch die Wunscherfüllung ausgeglichen, denn zu diesem Zweck müsste man auch entsprechend lange Dienstsichten einplanen, die von tarifvertraglichen Regelungen abweichen.

Es würde also bedeuten, dass es in solchen Fällen keine Wunscherfüllung mehr geben kann, wenn das System die Arbeitszeitkonten auf einem vorgegebenen Stand halten muss, wovon auszugehen ist.

Um angeblich Fairness walten zu lassen, ist ein Punktesystem integriert, was den Kolleginnen und Kollegen deren Wünsche erfüllt wurden, für jede Wunscherfüllung einen Punkt zuteilt. Bei Erreichen von z.B. 5 Punkten, werden allerdings erst andere Kolleginnen und Kollegen mit Wunscherfüllungen bedient, die diese Punkte bis dahin nicht bekommen konnten.

So läuft man also Gefahr, 5 Wochen lang seine Wunschschichten zu fahren und dann 5 Wochen oder sogar bis zu 10 Wochen den „Rest“ abarbeiten muss. In der Diensterteilung wird nur noch ein Mitarbeiter benötigt, der sich um das „Tagesgeschäft“, wie Dienstvergabe der Dienste die durch Krankheiten offen

werden kümmert und durch den Diensttausch unter den Kolleginnen und Kollegen im System zu ändern sind.

Bei starren manuellen Schichtplänen, wie man sie glücklicher Weise noch häufig findet, kann man lange, oft sogar Monate, im Voraus nachsehen, welche Schicht man an einem bestimmten Tag zu fahren hat. Das ist mit APD auf 2 bis 3 Wochen beschränkt und somit ebenfalls als Nachteil für die Belegschaft anzusehen, da das in die persönliche Planung eingreift und sie fast unmöglich macht, da dadurch kurzfristig kaum zu reagieren sein dürfte.

Nicht nur die positiven und negativen Aspekte für die Kolleginnen und Kollegen stehen sich bei der Einführung solcher Systeme gegenüber, sondern es gibt auch wichtige Punkte, die von den Betriebsräten zu beachten sind.

Wie sieht es mit den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) aus? Da hier der § 80 die Pflicht des Betriebsrats vorgibt darauf zu achten, dass die Arbeitsverträge, die Gesetze, der Tarifvertrag, sowie Dienst- und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden müssen, kann es in der Praxis doch erhebliche Probleme geben.

Ebenso wird die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Vergabe der Dienste gemäß § 87 BetrVG doch völlig untergraben, da das System entscheidet und der BR es kaum überprüfen kann. Wir halten die Einführung solcher Systeme für Gefährlich, da sie sowohl Nachteile für die Belegschaft im Fahrdienst bringen, als auch deutliche Einschränkungen der Aufgaben und Mitbestimmung des Betriebsrats zur Folge haben können.

Wir meinen, APD ist als „Automatisierte Personal-Disposition“ ein rein wirtschaftlicher Faktor und verfolgt langfristig lediglich wirtschaftliche Interessen.

Stadtbusfahrer.de

... wir helfen Dir gern!

Anforderungen **G**esetzmäßigkeit **A**rbeitsbedingungen

Stand: 24.02.2014