

# Die EDV: Ein Verstärker

TOBIAS MICHEL, WWW.SCHICHTPLANFIBEL.DE

Die Kampfzettel hallen durch Kliniken und Heime: Digitalisierung! Papierloses Büro! Die Versprechen der Hersteller überschlagen sich, wenn sie ihre EDV-Unterstützung bei der Dienstplanung verkaufen wollen. Doch das Unwohlsein in der Mitarbeitervertretung hält sich hartnäckig. Zu Recht.

Die EDV reproduziert die von Menschen eingegebenen Daten und Strukturen und wirkt damit wie ein verstärkender Spiegel der eigenen Denk- und Organisationsstruktur.<sup>1</sup> So fasste es der Chaos Computer Club 1986 in seinem Gutachten zusammen, bestellt von der Grünen Bundestagsfraktion.

Was sind das für Strukturen, die nun, 35 Jahre später, den Einsatz von Personal planen und rationieren? Wollen wir sie verstärken, also mit intelligenten Algorithmen ausrüsten? Wer sammelt und verfügt im Betrieb über Informationen? Die Interessenvertretung oder die Arbeitgeberin? Wer bestimmt, wer wann wie viel arbeiten muss? Bestimmen die Beschäftigten mit? Bestimmt die Interessenvertretung dann, wenn es drauf ankommt?

Was gut läuft, kann durch die elektronische Verarbeitung und die zeitnahe Übermittlung vortrefflich unterstützt und verstärkt werden. Doch intransparente Regeln, Flexibilisierungen nach Gutsherrn-Art, Verletzungen der Mitbestimmung – all das wird durch eine elektronische Dienstplanung ebenfalls verstärkt und verschlimmert.

Denn der Hunger auf Entgrenzungen, auf die letzten freien Poren der Arbeitszeit, kennt auch selbst kaum Grenzen. Oft wird über die individuelle Zeitschuld hinaus, in der versprochenen Freizeit, Arbeit abgefordert. Manche müssen länger als acht Stunden schaffen. Der Ausgleich ist zwingend geregelt – doch die Salden am Planenden bleiben eigenartig verschwiegen. Sie fassen all die Zumutungen und deren Ausgleich zusammen, in einer einzigen Summe.

Arbeitgeber und die von ihnen bestimmten Vorgesetzten verstehen ihr Direktionsrecht meist als ihr Recht auf einseitige Weisung. Dem ziehen Gesetze und Verträge Grenzen. Doch den Beschäftigten fehlt Wissen und Verständnis der gesetzlich zugestandenen Schutznormen.<sup>2</sup> Die marktüblichen Programme können viele Zauberkunststücke.<sup>3</sup> Doch klaglos schlucken sie Verstöße gegen die Regeln zum Werktag, zum Wochenfrei, zur Mehrarbeit oder festgesetzten Pause.

Trotz seiner EDV weist der Arbeitgeber alle Verantwortung von sich. Er weiß nicht, was andere in seinem Dienstplan-Programm erfassen. Tag für Tag entscheiden seine Vorgesetzten. Sie planen, ergänzen und ändern und gleichen aus. Angesichts so vieler Entscheider und Berechtigter erlebt sich die Interessenvertretung in

<sup>1</sup> [https://stummkonzert.de/wp-content/uploads/2011/12/Trau\\_keinem\\_Computer\\_den\\_du\\_nicht\\_ertragen\\_kannst.pdf](https://stummkonzert.de/wp-content/uploads/2011/12/Trau_keinem_Computer_den_du_nicht_ertragen_kannst.pdf)

<sup>2</sup> EU-Grundrechtscharta Artikel 31, EU-Arbeitszeitrichtlinien, ArbZG, § 5 ArbSchG, TzBfG, SGB IX, ...)

<sup>3</sup> Atoss, PER-RES, SIEDA, SP-Expert, TimeOffice, Vivendi und viele andere.

der Unterzahl. Die elektronisch gestützte Arbeitszeit-Planung verstärkt die Unterlegenheit.

### EDV-gestützte Mitbestimmung?

Ohne lange Debatten greift die EDV-Dienstplanung auch in die eigentliche Mitbestimmung ein. Dieser Vorgang wird durch die Gesetze – eigentlich – streng und abschließend reglementiert. Zunächst hat der Staat für seine Personalräte die Mitbestimmung gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz in engere Bahnen gefasst. Will der Arbeitgeber Arbeitszeit anordnen, dann gilt: Bereits zwei Wochen nach Beantragung eines Dienstplans oder einer Überstunde verendet die Mitbestimmung daran. Will die Interessenvertretung dies aufhalten, muss sie in dieser Frist Stellung beziehen.<sup>4</sup>

Schweigen gilt als Zustimmung. Diese ›Zustimmungsfiktion‹ nahmen sich die Kirchen als Vorbild für ihre eigenen Mitbestimmungsgesetze.<sup>5</sup>

#### § 38 MVG-EKD

*(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.*

*(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung.*

Unterrichtung, Beantragung, Zugang der Mitteilung, Fristbeginn – im elektronisch gestützten Betrieb gerät dieses Verfahren ins Schwimmen. Wie informieren Arbeitgeber umfassend über einen Dienstplan und über die ihm zugrundeliegenden Interessen, Wünsche, vermeintlichen Zwänge? Manche Arbeitgeber fordern die Interessenvertretung auf: ›Schauen Sie bitte über ihre EDV-Zugänge, was ich derzeit plane!‹

Die bloße Möglichkeit, über die Absichten des Arbeitgebers zu stolpern, reicht kaum, um den Beginn einer Zwei-Wochen-Frist auszulösen. Wer will auch

später nachweisen, dass das Informationspaket dieser Maßnahme in den Macht- und Lesebereich einer Empfangsberechtigten der MAV gelangte? Die Frist beginnt zudem erst genau dann, wenn die MAV vollständig unterrichtet ist. Zu der beabsichtigten Dienstplanung gehören sicherlich auch die dabei berücksichtigten Wünsche der Kolleginnen oder die vom Arbeitgeber gewünschten Mindestbesetzungen der Schichten.

Jeder Tag ist ein Abenteuer. Morgens melden sich Einige arbeitsunfähig, manchmal voraussichtlich für ein paar Wochen. Mittags trudelt eine Schwangerschaftsmeldung ein. Andere kündigen. Manchmal brauchen Kolleginnen noch kurzfristig einen freien Tag, um ihre Sorgearbeit in der Familie auf die Reihe zu bekommen ...

### Falsch geplant und abgerechnet

An solche Herausforderungen passen die Vorgesetzten ihre Dienstpläne in der EDV fortwährend neu an. Sie fühlen sich nicht an den entworfenen Plan zum Zeitpunkt seines Erscheinens in der betrieblichen EDV gebunden. Sie sind da frei. Sie müssen es auch sein. ›Deshalb kann bei der vorzunehmenden Abwägung nur auf die Interessenlage der Parteien im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts und nicht auf die tatsächliche nachträgliche Entwicklung abgestellt werden.‹ (BAG Urteil 07.12.2000 – 6 AZR 444/99)

Die Mitarbeitervertretung kann deshalb nur Stellung beziehen zu der aktuellen Absicht des Arbeitgebers – unverändert binnen der Zwei-Wochen-Frist. Sie ahnt aber schon: Der Plan ist längst nicht mehr so, wie er ihr – vielleicht elektronisch, vielleicht als Ausdruck – vorliegt.

Der Arbeitgeber legt die Verteilung wieder und wieder fest. Sich selbst legt er dabei ungerne fest. Sein EDV-gestützter Plan bleibt darum zunächst eigenartig flüchtig, er wird fortlaufend geändert, angepasst, fortgeschrieben. Doch Programmierer lieben es, die jeweiligen Pläne in einen Status einzufrieren: vorgeplant, geplant, mitbestimmt, freigegeben, angeordnet, abgerechnet. Obwohl die tatsächliche Planung noch nicht klar und abgeschlossen ist, schafft die EDV ihre eigene Klarheit. Die ist immer eindeutig. Sie ist aber nicht immer wahr.

Der Klarheit läuft nun die Mitarbeitervertretung hin-

<sup>4</sup> Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat fristgerecht die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch verweigert (so § 70 Abs. 3 BPersVG).

<sup>5</sup> In der Caritas und im Kirchendienst regelt § 33 der MAVO ganz ähnlich die Unterrichtung und die Zustimmung durch Schweigen nach Ablauf von zwei Wochen.



terher. Es reicht wohl, wenn sie ihre Beschlüsse und Stellungnahmen als E-Mail an die Geschäftsführung schickt. Welchem Planungsstand stimmt die MAV zu? Welche Anordnung will sie mit der Arbeitgeberseite vereinbaren?<sup>6</sup> Auch § 36 MVG verlangt in Absatz 2 zwingend die Schriftform. Das macht Ausdrucke dieser Pläne wohl unvermeidlich.

## Die EDV gerät an ihre Grenzen

Der BAT-KF verspricht in § 7 Abs. 6: ›Überstunden sind [...] möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.‹ Ganz ähnlich die AVR.DD in § 9c Abs. 5. Das stellt die Vorgesetzten vor eine nicht ganz triviale Aufgabe. Sie halten fortwährend nach, wer wie viel länger arbeiten musste, um ein Gleichmaß der Zumutungen zu wahren. Gut, dass ihnen dabei die EDV hilft.

Würde man meinen. Doch die Programmierer der Personal-Software versichern glaubwürdig: ›Das hat noch kein Kunde von uns verlangt.‹ Und der Kunde ist König.

Die Anwendungsbetreuer kommen in den neuen Betrieb, installieren die Programme und fragen die Verantwortlichen, Pflegedienstleitungen und Personal: ›Was soll bei Ihnen gelten? Welche Tarifregeln?‹ Die Anwendungsbetreuer streiten sich nicht. Sie bilden nicht Tarifverträge und Gesetze in ihrer Installation ab, nur die im Betrieb herrschende ganz eigene Sicht.

Die Hersteller von EDV-Unterstützungen versprechen ihren Kunden, die Engpässe intelligent zu verwalten und den Mangel zu verringern. Sie versprechen das, wenn es um die Staus auf den Autobahnen im morgendlichen Pendlerverkehr geht, bei der Klimakatastrophe und bei der Pandemiebekämpfung. Sie lösen ihre Versprechen eher selten ein. So auch in der Dienstplanung.

Hier sprechen sie das Zauberwort ›Ausfallmanagement‹. Damit versuchen sie, Übergriffe auf die Freizeit zu legitimieren, ›falls alle Stricke reißen‹. Die Corona-Pandemie lehrt uns: In seiner Not schlägt der Arbeitgeber über alle Stränge. Dafür hinterlegen die Bereichsleitungen in den Legenden (Bedeutungszuweisungen zu den verwendeten Kürzeln) der Pläne besondere Dienstformen: Vario-Schicht, Sternchen-Dienst, Joker, Dispo, Vertretungsschicht und so fort. Damit soll der erwartete Notfall abgefangen werden.

Mindestankündigungsfristen werden dabei nicht hinterlegt, nicht einmal analoge Schutzfristen etwa zu § 12 Abs. 3 TzBfG.<sup>7</sup> Was die EDV da säuberlich ausdrückt, wirkt, als sei es zulässig.

EDV-Unterstützungen bei der Planung können eines besonders gut: rechnen. Die Programme machen keine Rechenfehler – außer, wenn sie auf falsche Art rechnen. Und sie rechnen nur richtig, was ihnen Menschen als richtig vorgegeben (parametrisiert) haben. Trotz aller eingesetzter EDV werden in den Betrieben die Überstunden nicht vergütet, die Urlaubsansprüche falsch berechnet.

## ›Das gibt unsere EDV nicht her‹

Schnell bekommt das EDV-Programm eine eigene, absolute Autorität. Wer rechnet nach, ob die Schwelle zur Wechselschichtarbeit tarifkonform erkannt wurde? Wer rechnet nach, ob in den tagesgleichen Aufschlagssatz bei Urlaub oder Krankheit wirklich alle Lohnarten berücksichtigt wurden? Wer rechnet nach, ob gesetzliche Urlaubsansprüche falsch abgerundet wurden?

Das Herrschaftswissen wurde in einer Projektgruppe an die EDV übergeben. Da schlummert es, ohne Überwachung.

Wer dennoch Ansprüche aus dem Tarifvertrag oder wenigstens aus einer AVR heben will, scheitert unversehens an einer neuen Hürde: ›Unsere EDV.‹ Beim Einkauf der Software gab es noch ein Pflichtenheft. Es wurde gefragt: ›Können Sie auch BAT-KF, können Sie Ärzte nach AVR abrechnen?‹ Damals wurde diese Zusage einer wesentlichen Eigenschaft der Software auch vertraglich festgehalten. Heute ist das längst vergessen.

Verstößt die Software gegen die betriebseigenen Vertragsrichtlinien? Dann müsste das umgehend repariert werden. Doch die Software-Schmiedeln verlangen dafür teure Aufschläge. Und den Personalleitern fällt es schwer, das Regelwerk der AVR oder des Arbeitszeitgesetzes einem Außenstehenden zu erklären. So wird die EDV zum Hemmschuh von Veränderungen und Verbesserungen.

## Handlungsvorschläge

Die betriebliche Interessenvertretung kann nicht erfolgreich jammern. Besser, sie wird initiativ.

6 Nur die Vereinbarung nach § 36 MVG oder der sie ersetzende Einigungsstellenanspruch sichert den Beschäftigten ihren eigenen Anspruch, dass sie so und nur genau so arbeiten.

7 Der Teilzeitarbeitnehmer, der sich zur Arbeit auf Abruf verpflichtet hat, ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.



T O B I A S  
M I C H E L  
Arbeitszeitexperte und  
Autor rund um die  
Schichtplan-Fibel,  
[www.schichtplanfibel.de](http://www.schichtplanfibel.de)

Bereits auf den ersten Blick stolpert sie in den Dienstplänen über die unsinnige Offenherzigkeit. Ein ›k‹ oder ein ›kk‹ stellt# da den Grund einer Arbeitsunfähigkeit oder die Sorge um ein Kind für alle sichtbar aus. Welcher Dienstplanverantwortliche kann entscheiden, wo ein ›koL‹ (arbeitsunfähig ohne Lohnfortzahlung) hingehört? Noch dramatischer wird ›koA‹ – Fehlen ohne Attest.

Die MAV schreibt darum:

›Bitte stellen Sie von nun an sicher, dass weder in den angeordneten Dienstplänen (›Soll-Zeile‹) noch in den Arbeitszeiterfassungen (›Ist-Zeile‹) zu den Freistellungen von der Arbeitspflicht deren Grund offengelegt wird (Datensparsamkeit, Datenschutz). Gerne können wir hierzu gemeinsam den betrieblichen Datenschutzverantwortlichen um Rat bitten.‹

Weil wir gerade so schön in Fahrt kommen, schreiben wir auf Beschluss des Gremiums gleich noch einen Brief:

›Die Anordnung der Dienstpläne unterliegt unserer Mitbestimmung. Wir benötigen zur Beurteilung der von Ihnen beabsichtigten Maßnahmen alle Informationen, die Sie zu dieser Absicht bewegen (Wünsche, individuelle Vertragsklauseln, Ihnen bekannt gegebene Behinderungen, betriebliche Bedarfe). Dazu gehört auch der jeweilige Dienstplan in ausgedruckter Form, ersatzweise die Zmailung einer PDF-Version, die sich für unser Lesen, Durchsuchen und Bearbeiten eignet. Dies dient unserer Weiterbearbeitung (BAG Beschluss 12.03.2020 – 6 AZR 1/20).‹

<sup>8</sup> Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung ERVV § 2.