

Dienstplanung: Fremd- oder Selbstdisposition?

überarbeitet erschienen in: WOHLFAHRTINTERN 7/8 2017, S. 39

Dienstplanung – in Pflege- und Betreuungseinrichtungen in der Regel kalendermonatsbezogen praktiziert – ist das zentrale Instrument, mit dem die betrieblichen Besetzungsanforderungen mit den persönlichen Wünschen der Mitarbeiter/innen zusammengebracht werden. Sie ist von ausschlaggebender Bedeutung für einen klientengerechten und wirtschaftlichen Personaleinsatz und ein wichtiger Baustein für Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter/innen. Erschwert wird diese Aufgabe durch die zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen (z.B. zu Tages-Höchstarbeitszeit, maximaler Dienstdauer und Mindestruhezeiten) sowie ggf. zusätzlichen tarifvertraglichen (z.B. zum Anfallen von Zulagen) und betrieblich vereinbarten Regelungen, die sehr komplex sein können.

Damit kann Dienstplanung eine sehr anspruchsvolle Aufgabe darstellen, die einen entsprechenden zeitlichen Aufwand mit sich bringen kann. Auch deshalb – vor allem aber zur Erleichterung der Abrechnung – erfolgt sie heute meist im Rahmen eines Dienstplanprogramms, für das die Dienstplaner/innen (ggf. aufwändig und wiederholt) geschult werden müssen.

Im Ergebnis kann es daher nicht verwundern, dass die Aufgabe Monatsdienstplanung in der Regel einem/einer Dienstplanverantwortlichen (im Folgenden DPV) übertragen wird, weil dies den Schulungsbedarf und den Arbeitszeit-Bedarf für die Dienstplanung selbst minimiert. Besonders in kleinen Einrichtungen wird diese Rolle darüber hinaus oft der Leitung übertragen, was auch insoweit angezeigt ist, als diese soundso die Letztverantwortung für einen sachgerechten Personaleinsatz und die angemessene Berücksichtigung der Belange *aller* ihrer Mitarbeiter/innen sowie für die Einhaltung insbesondere der gesetzlichen Bestimmungen trägt (sie muss beispielsweise grundsätzlich ggf. von der Aufsichtsbehörde verhängte Bußgelder zahlen), was sich bei Selbstdisposition der Mitarbeiter/innen sämtlich nicht ändern würde.

Eine gewisse Selbstdisposition sollte aber auch unter diesen Umständen stets gegeben sein: nämlich bei Änderungen des abgeschlossenen Dienstplans in Form von Dienstaustauschen aus persönlichen Gründen, die dennoch stets von dem/der DPV freigegeben werden müssen sollten, um zum einen die Einhaltung der jeweiligen Rahmenbedingungen sicherzustellen und zum anderen zu verhindern, dass „starke“ Mitarbeiter/innen ihre persönlichen Interessen einseitig zur Geltung bringen. Außerdem kann der/die DPV aus solchen Wünschen natürlich für die folgenden Planungen lernen.

Nichtsdestotrotz kann eine stärker ausgeprägte Selbstdisposition der Mitarbeiter/innen unter bestimmten Umständen durchaus in Frage kommen, wobei jedoch die Dienste, deren Besetzungen und die einzuhaltenden Rahmenbedingungen (dies ist nach meiner Erfahrung von besonderer Bedeutung) stets klar vorgegeben werden müssen:

- in kleinen Einheiten mit gut eingespielten Teams;
- bei einfachen Dienst-Gerüsten (z.B. an allen Tagen nur Tag- und Nachtdienst);
- bei unkomplizierten Rahmenbedingungen;
- wenn kein Dienstplanprogramm eingesetzt wird oder eines, das keine hohen Anforderungen an die Planenden stellt.

Aber auch dann muss das Ergebnis von der Einrichtungsleitung vor Freigabe stets gründlich geprüft und bei Bedarf in Abstimmung mit den Mitarbeiter/inne/n nachgearbeitet werden. Entsteht dadurch hoher Aufwand, sollte dies Anlass sein, die Selbstdisposition wieder zurückzudrehen.