



Stand-By-Dienste als großer Wurf auf dem Weg zu verlässlichen Dienstplänen? Überlegungen von Michael Engelhardt*

Die Arbeitsrechtliche Kommission der AVR-DD hat beschlossen, Prämien für Vertretungsdienste einzuführen. So soll es zukünftig für das Holen aus dem Frei, auf freiwilliger Basis 60 Euro gebengut so.

Strittig stellen kann man allerdings den Beschluss zur Einführung von **Stand-By-Diensten**. An bis zu drei Tagen im Monat soll der Arbeitgeber befugt sein, den Mitarbeitenden zu solchen Diensten einzuteilen. Der Mitarbeitende hat sich an diesen Tagen bis zu zwei Stunden bereit zu halten, die Arbeit bei Bedarf aufzunehmen und erhält dafür 30 Euro. Muss er die Arbeit tatsächlich aufnehmen, erhält er 45 Euro.

Führt das nun zur Verlässlichkeit von Dienstplänen?

Für den Arbeitgeber sicherlich. Für den Mitarbeitenden führt eine solche Regelung primär dazu, dass er sich an drei Tagen weniger verbindlich etwas vornehmen kann, weil er damit rechnen muss, eventuell arbeiten zu müssen. Außerdem ist eine **Kettenreaktion** zu befürchten, weil für eingesprungene Dienste Freizeitausgleich gewährt werden muss. Da es zu wenig Pflegepersonal gibt, ist vorprogrammiert, dass an den Tagen des Freizeitausgleichs für Stand-By-Dienste, ein Stand-By-Dienst in Anspruch genommen werden muss.

Kritiker werden dem nun entgegenhalten, wenn ich ständig damit rechnen muss, angerufen zu werden, weil jemand ausgefallen ist, kann ich auch nicht verbindlich planen. Diese Sicht ist aber meiner Meinung nach falsch, weil es jedem überlassen ist, ans Telefon zu gehen,- und sollte man es tun, zu einem Dienst an einem freien Tag Nein zu sagen. **Befürworter** der Stand-By-Dienste sprechen auch davon, dass die Lasten durch solche Dienste gerechter verteilt werden.

Allerdings kann man dies auch anders sehen.

Diejenigen, die selbstbewusst sind und auch mal nein zu irgendwelchen Diensten an freien Tagen sagen, werden diese Chance zukünftig nicht mehr haben. Vielmehr werden wohl gerade die Mitarbeitenden im Pflegedienst durch die neue Regelung **noch mehr** zur Verfügungsmasse für den Arbeitgeber. Am Ende sind es wieder die, die am Pflegepersonalmangel selbst am wenigsten schuld sind, die genau diesen Mangel ausbaden müssen.

Der Arbeitsrechtlichen Kommission scheint entgangen zu sein, dass solche Regelungen in einer Zeit, in der Freizeit und die Flucht in die Teilzeit für viele Pflegende ein höheres Gewicht haben als die Entgelthöhe, wenig geeignet sind, den Pflegeberuf attraktiver zu machen.

***Michael Engelhardt**

Ist ein "altgedientes" Mitglied der MAV im Ev. Klinikum Niederrhein in Duisburg und Mitglied im MAV-Gesamtausschuss der EKIR. Er ist im Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit des GesA einer unserer Experten für Tarifrecht, insbesondere für den Bereich Pflege.