

## ► Arbeitsrecht

**Freizeit bleibt Freizeit: Mitarbeiter hat außerhalb der Arbeitszeit keine Holschuld bei kurzfristiger Dienstplanänderung**

| Beschäftigte von Krankenhäusern brauchen sich außerhalb ihrer Arbeitszeiten nicht über kurzfristige Änderungen im Dienstplan zu informieren. Ein Notfallsanitäter hatte vor Gericht mit seiner Klage Erfolg (Landesarbeitsgericht [LAG] Schleswig-Holstein, Urteil vom 27.09.2022, Az. 1 Sa 39 öD/22). Für Chefärzte ist die Entscheidung relevant, weil sie i. d. R. für die Dienstplangestaltung in ihrer Abteilung verantwortlich sind (CB 03/2021, Seite 10). |

Der beklagte Arbeitgeber hatte den Kläger jeweils an einem Tag im April und im September 2021 kurzfristig zum Springerdienst verpflichtet und im Dienstplan eingetragen. Da der Kläger gerade Freizeit hatte, hatte er weder auf Telefonanrufe noch auf SMS reagiert. Der Arbeitgeber hatte die (vom Arbeitgeber unbestätigten!) Springerdienste als unentschuldigte Fehlzeiten verbucht, die Lohnzahlung entsprechend gekürzt und den Kläger abgemahnt. Vor Gericht trug der Kläger vor, er habe in seiner Freizeit keine Holschuld bzgl. kurzfristiger Dienstplanänderungen. Er habe Zeit mit seinen Kindern verbringen wollen und sein Handy lautlos gestellt. Da die SMS von einer unbekanntem Rufnummer versendet wurde, sei sie in einen separaten Ordner verschoben worden.

Das Gericht gab der Klage statt. Zwar dürfe der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts den Dienstplan kurzfristig ändern. Er habe aber vorliegend nicht beweisen können, dass die Änderung dem Mitarbeiter zugegangen sei. Dieser müsse in seiner Freizeit weder erreichbar sein noch Dienstplanänderungen prüfen. Dienstliche SMS zu lesen, sei eine Arbeitsleistung, die in der Freizeit nicht geschuldet sei. Mitteilungen, die ein Mitarbeiter während seiner Freizeit nicht lese, gingen ihm formal erst zum nächsten regulären Dienstbeginn zu. Da der Kläger zu diesem Zeitpunkt seine Arbeitsleistung angeboten habe, habe er Anspruch auf Lohnzahlung und auf Löschung der Abmahnung.

## ► Diagnostik

**Handdruckmessung per Dynamometer – wie abrechnen?**

| **FRAGE:** „Kann eine Handdruckmessung mittels Dynamometer als eigenständige Leistung nach GOÄ abgerechnet werden? Wenn ja, mit welcher Ziffer?“ |

**ANTWORT:** Für diese Untersuchung ist aus unserer Sicht die Abrechnung der Nr. 830 GOÄ (Eingehende Prüfung auf Aphasie, Apraxie, Alexie, Agraphie, Agnosie und Körperschemastörungen) analog möglich.

**■ Leserservice: Fragen zur Berichterstattung? – Schreiben Sie uns!**

Unser Team aus Fachautoren beantwortet Ihre Fragen zu unserer Berichterstattung. Schreiben Sie uns an [cb@iww.de](mailto:cb@iww.de), faxen Sie Ihr Anliegen (02596 922-80) oder nutzen Sie Facebook zur Kontaktaufnahme ([facebook.com/cb.iww](https://facebook.com/cb.iww))! Wir freuen uns auf Ihre Anregungen und Fragen!



ARCHIV

Hier mobil  
im CB 03/2021  
weiterlesen



Kläger reagierte in seiner Freizeit weder auf Anrufe noch SMS des Arbeitgebers

Dienstliche SMS zu lesen, gilt als Arbeitsleistung

Nr. 830 GOÄ analog berechnungsfähig