

Arbeitszeit - Keine dienstlichen Nachrichten nach Feierabend

Beschäftigte müssen nach Feierabend keine dienstlichen SMS oder andere Mitteilungen des Chefs lesen. In ihrer Freizeit geänderte Dienstpläne müssen Arbeitnehmer erst mit dem nächsten Dienstbeginn zur Kenntnis nehmen - so das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Darum geht es

Die Parteien streiten darüber, ob der Arbeitnehmer, ein Notfallsanitäter, in seiner Freizeit auf eine kurzfristige Dienstplanänderung für den Folgetag reagieren muss.

Der Sanitäter war bei seinem Arbeitgeber mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden inklusive Bereitschaftsdienstzeiten angestellt. Eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeitgrundsätze (BVA) regelt, dass die Notfallsanitäter auch zu Springerdiensten verpflichtet werden können, etwa bei einer kurzfristigen Erkrankung von Kolleg:innen. Der Arbeitgeber muss dazu betroffene Beschäftigte am Vortag bis spätestens 20 Uhr darüber informieren, dass sie als Springer tätig sein sollen. Die Beschäftigten können den jeweils aktuellen Dienstplan per Internet einsehen.

Der Notfallsanitäter war für solche Anfragen in zwei Fällen im April und September 2021 telefonisch oder per SMS nicht zu erreichen gewesen. Er meldete sich jeweils wie ursprünglich geplant zu seinen Diensten. Der Arbeitgeber wertete dieses Verhalten als unentschuldigtes Fehlen und erteilte ihm zuletzt eine Abmahnung. Dagegen klagte der Sanitäter – er unterlag vor dem Arbeitsgericht (ArbG).

Das sagt das Gericht

In der Berufung entschied das LAG nun zugunsten des Arbeitnehmers: Der Arbeitgeber muss dem Kläger elf Stunden wegen Fehlens abgezogener Arbeitszeit wieder gutschreiben und die Abmahnung aus der Personalakte entfernen.

Der Arbeitgeber durfte nicht damit rechnen, dass der Notfallsanitäter die ihm geschickte SMS schon vor Beginn seines Dienstes zur Kenntnis nahm – so die Richter. Erst ab diesem Zeitpunkt sei der Sanitäter verpflichtet, seiner Arbeit nachzugehen. Dazu gehöre auch, die in seiner Freizeit bei ihm eingegangenen dienstlichen Nachrichten des Arbeitgebers zu lesen.

Es habe auch kein treuwidriges Verhalten des Arbeitnehmers vorgelegen. In seiner Freizeit steht dem Kläger ein Recht auf Unerreichbarkeit zu. Freizeit zeichne sich gerade dadurch aus, dass Arbeitnehmer:innen in diesem Zeitraum den Arbeitgeber/innen nicht zur Verfügung stehen müssen und selbstbestimmt entscheiden können, wie und wo sie

diese Freizeit verbringen. Es gehört zu den vornehmsten Persönlichkeitsrechten, dass ein Mensch selbst entscheidet, für wen er/sie in dieser Zeit erreichbar sein will oder nicht (Rn 64 des Urteils).

Hinweis für die Praxis

Dienst ist Dienst und Freizeit ist Freizeit – das LAG trifft hier eine klare Abgrenzung zum Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer.

Das Gericht hat hier übrigens keine Zweifel an der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit (BVA) geäußert, die beim Arbeitgeber des Klägers gilt. Die „Springerdienste“ können so vereinbart werden, allerdings wird die Anordnung eines bestimmten Springerdienstes erst dann konkretisiert und damit verbindlich für den Arbeitnehmer, wenn ihm die Dienstplanänderung zugeht. Und das ist erst mit Dienstantritt, also am Ende der Freizeit der Fall.

© bund-verlag.de (ck)

Quelle: LAG Schleswig-Holstein (27.09.2022), Aktenzeichen 1 Sa 39 öD /22