

LAG Schleswig-Holstein zur Erreichbarkeit eines Arbeitnehmers während der Freizeit

27.09.2022

LAG SH, Urteil vom 27.09.2022, Az. 1 Sa 39 öD/22. Schlagworte: Urlaub, Dienstfrei, Erreichbarkeit, Dienstplanänderung, Kenntniserlangung, Zugang, Direktionsrecht, Abmahnung.

Leitsätze:

1. Mit der Änderung des Dienstplans eines Mitarbeiters übt der Arbeitgeber diesem gegenüber sein Direktionsrecht aus. Die Änderung muss dem Mitarbeiter zugehen, da es sich bei der Ausübung des Direktionsrechts um eine empfangsbedürftige Gestaltungserklärung handelt.
2. Ein Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, sich in seiner Freizeit zu erkundigen, ob sein Dienstplan geändert worden ist. Er ist auch nicht verpflichtet, eine Mitteilung des Arbeitgebers - etwa per Telefon - entgegenzunehmen oder eine SMS zu lesen. Nimmt er eine Information über eine Dienstplanänderung nicht zur Kenntnis, geht ihm diese erst bei Dienstbeginn zu.
3. Ob der Mitarbeiter verpflichtet ist, eine Dienstplanänderung zu berücksichtigen und den geänderten Dienst anzutreten, wenn ihn die Mitteilung über die Dienstplanänderung tatsächlich erreicht, bedurfte hier keiner Entscheidung.

Wichtig erscheint uns hier die Ergänzung, dass es bewährte Mittel und Wege gibt, Beschäftigte für die (kurzfristige) Arbeit- und Dienstinanspruchnahme bereit zu halten: Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienst.

Fundstelle(n):

- Landesvorschriften Schleswig-Holstein, [Entscheidung im Volltext](#)
- Besprechung auf Haufe, 25.11.2022: „[Aktuelle Rechtsprechung für die betriebliche Praxis](#)“, „Der Schutz durch das [Arbeitszeitgesetz - Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps](#)“