



# SMS vom Chef muss gelesen werden

**D**as höchste deutsche Arbeitsgericht hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer auch in seiner Freizeit verpflichtet sein kann, eine SMS des Chefs zu lesen. (Entscheidung des BAG vom 23.8.2023, AZ 5 AZR 349/22)

## **SMS vom Chef enthält Dienstanweisung**

Im vorliegenden Fall klagte ein Rettungssanitäter gegen eine Abmahnung. Im Rahmen des Dienstes war es üblich, dass Arbeitszeiten nur insoweit feststanden, als dass die Arbeitstage, nicht aber die Arbeitszeiten, bekannt waren. Die Arbeitszeiten wurden dann jeweils konkretisiert. Dies war in einer Betriebsvereinbarung so festgehalten worden. Hier hatte der Chef einem Rettungssanitäter am Vortag eine SMS gesendet, die die Arbeitszeiten nochmal konkretisierte. Allerdings ging diese SMS vom Chef in der Freizeit des Arbeitnehmers zu. Folglich las er diese SMS nicht. Danach kam er zu spät zur Arbeit. Sodann

mahnte der Arbeitgeber den Rettungssanitäter ab.

## **Bundesarbeitsgericht: SMS vom Chef muss gelesen werden!**

Daraufhin klagte der Arbeitnehmer und bekam in zweiter Instanz Recht. Allerdings verlor er vor dem Bundesarbeitsgericht. Die Richter waren der Auffassung, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich ein Recht auf Nichterreichbarkeit in seiner Freizeit habe. Allerdings betonte das Bundesarbeitsgericht, dass es kein ausnahmsloses Recht auf Unerreichbarkeit in der Freizeit gebe. Dies ist dann einzelfallabhängig. Vielmehr muss der Arbeitnehmer Dienstanweisungen, die ihn per Kurznachricht erreichen, auch in seiner Freizeit zur Kenntnis nehmen, wenn dies in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung so festgelegt ist.

Das Gericht begründete dies damit, dass der Moment der Kenntnisnahme zeitlich so geringfügig sei, dass er die Freizeit nicht beeinträchtige.

Zudem könne der Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Nachricht auch frei wählen.

## **Folgen für die Praxis**

Für Arbeitgeber gibt diese Entscheidung Rechtssicherheit. Denn es ist nun bestätigt, dass diese Anweisungen für den Dienst per Kurznachricht senden können, wenn eine solche Regelung in einer Betriebsvereinbarung existiert. Offen bleibt insoweit allerdings, inwiefern diese Pflicht des Arbeitnehmers besteht, wenn keine Betriebsvereinbarung besteht. ■

## **Rückfragen:**

RA Volker Görzel  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufenring 57 a,  
50674 Köln  
Fon: 0221/2921920,  
Fax: 0221/292192 5  
E-Mail: goerzel@hms-bg.de  
www.hms-bg.de