

mav+) Info

Nr. 05/2023

Ich bin im „Frei“ darf mich mein Chef zurückholen?

Für viele Beschäftigte hört der Arbeitstag nach offiziellem Arbeitsschluss noch lange nicht auf. Dabei haben sie eigentlich Anspruch auf Freizeit und Erholung. Hierfür soll vorrangig das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sorgen. Danach hat der Arbeitgeber grundsätzlich die maximale werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden, sowie die Ruhezeit von elf Stunden und dabei gemäß § 16 II ArbZG die Aufzeichnungspflicht zu beachten. Anderenfalls begeht er nach § 22 ArbZG eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße geahndet wird.

Wahrscheinlich würden die meisten Menschen trotz Freizeit eine kurze telefonische Rückfrage des Arbeitgebers sofort beantworten. Ist es aber komplizierter muss der Arbeitnehmer **nicht** alles stehen und liegen lassen und sofort mit der Arbeit loslegen. Anders sieht es aus bei Notfällen oder Ausnahmeregelungen.

Ein Notfall liegt beispielsweise vor, wenn die Existenz des Betriebes gefährdet ist. Ein Notfall liegt jedoch nicht vor, wenn eine erkrankte Kollegin ausfällt.

Eine Ausnahmeregelung ist die Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst die in unseren Tarifen TV KB (ehemals KAT) und KTD §11 Arbeit auf Abruf regelt.

Auch bei Urlaub gilt: Genehmigter Urlaub ist genehmigt und kann nicht im Nachhinein einseitig zurückgenommen werden.

Nur in sehr seltenen Ausnahmefällen hat der Arbeitgeber das Recht, Mitarbeiter aus dem Urlaub zurück zu holen. Es muss ein „betrieblicher Notfall“ vorliegen, der die Rückkehr des Mitarbeiters unvorhersehbar und zwingend notwendig macht. In Betracht kommen etwa Naturkatastrophen oder sonstige vergleichbare Unglücksfälle. Eine dünne Personaldecke genügt keinesfalls. Diese ist nämlich auf mangelhafte Organisation seitens des Arbeitgebers zurückzuführen und darf dem Mitarbeiter nicht zum Nachteil gereichen.

Ruft der Arbeitgeber den Mitarbeiter ausnahmsweise vorzeitig wieder zur Arbeit, hat er sämtliche Kosten zu tragen, die dem Mitarbeiter hierdurch entstehen z.B.

Stornokosten, Rückholkosten, nutzlos aufgewandte Reisekosten auch für Familienmitglieder. Außerdem besteht selbstverständlich weiterhin ein

Urlaubsanspruch des Mitarbeiters soweit der ursprünglich genehmigte Urlaub nicht gewährt wurde.

Ihre / Eure Mitarbeitervertretung

Besucht auch unsere Homepage: www.mavhhost.de