

# Arbeitspflicht und Zwangsurlaub

Rechtliche Fragen von Kolleg\_innen aus Schule und Kita und Antworten des GEW-Justitiars

**Ich gehöre zwar keiner Risikogruppe an, habe aber Angst, mich mit Covid 19 zu infizieren, wenn ich bei Öffnung der Schulen jetzt wieder unterrichten muss. Was kann ich tun?**

**Antwort:**

Angst vor Ansteckung ist kein ausreichender Grund, die Arbeit zu verweigern. Hiervon rät die GEW dringend ab.

Bei gesundheitlichen Problemen sollte Rücksprache mit der Hausärztin oder dem Hausarzt gehalten werden und mit der Schulleitung und ggf. mit Unterstützung durch den schulischen Personalrat eine einvernehmliche Lösung gefunden werden.

Sollten Beschäftigte berechtigte Bedenken haben, dass die schulischen Maßnahmen nicht ausreichend sind, Ansteckungen zu vermeiden, die Rahmenbedingungen vor Ort also nicht den Anforderungen des Musterhygieneplans der BSB bzw. den Empfehlungen des RKI entsprechen, sollten sich Betroffene dringend an den schulischen Personalrat wenden. Sie können sich natürlich auch selbst auf dem Dienstweg an die zuständige Schulaufsicht wenden.

Musterhygieneplan der BSB: <https://li.hamburg.de/contentblob/13871620/e5738fbad-ca90bcd498fb378241c2d9f/data/hygieneplan-corona.pdf>

Erhalten Beamt\_innen eine Weisung, die sie für rechtswidrig halten, gibt es die Möglichkeit der Remonstration. Eine Remonstration ist die Geltendmachung von Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen.

Ordnet z.B. eine Schulleitung wg. der beengten räumlichen Situation an einer Schule an, bei Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts die Mindestabstände zwischen den Arbeitsplätzen von Schüler\_innen auf 1,3m pro Klassenraum zu reduzieren, ist die Weisung an eine verbeamtete Lehrkraft, in dieser Lerngruppe zu unterrichten, rechtswidrig. Die Weisung verstößt gegen die



Foto: Toke Klis-Hütten, Kunstprojekt Christine Graskamp, MBS

Bestimmungen der Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung und der/die Beamt\_in hat das Recht zu remonstrieren.

Dazu wird die Remonstrations gegenüber dem Dienstvorgesetzten, also der Schulleitung, geltend gemacht. Hält die Schulleitung die Anordnung aufrecht, haben Beamt\_innen sich, wenn die Bedenken fortbestehen, an die nächsthöhere Vorgesetzte bzw. den nächsthöheren Vorgesetzten, also die Schulaufsicht, zu wenden. Wird die Anordnung bestätigt, müssen die Beamt\_innen sie ausführen. Die Remonstrations hat also zunächst einmal aufschiebende Wirkung.

Ob Arbeitnehmer\_innen die Ausführung einer rechtswidrigen Weisung verweigern dürfen,

ist juristisch umstritten. Da eine Weigerung zu ernsthaften arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen kann, empfiehlt die GEW den Betroffenen, sich ggf. rechtlich beraten zu lassen.

\*\*\*

Kolleg\_innen aus Kitas haben oft zum Thema Zwangsurlaub und Überstunden gefragt:

**Können Mitarbeiter\_innen in den Zwangsurlaub geschickt werden bzw. müssen auf diese Weise (Schließung der Einrichtung) Überstunden abgebaut werden?**

**Antwort:**

Arbeitnehmer\_innen müssen eine einseitige Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber (Zwangsurlaub) nicht hinnehmen. Auch jetzt können sie noch angeben, dass sie den Urlaub gerne zu einem bestimmten anderen Termin nehmen würden – wenn nicht bereits getan – und die Urlaubserteilung für den festgelegten Zeitpunkt ablehnen. Diesen Urlaubsantrag kann zwar der Arbeitgeber wiederum aus betrieblichen Gründen ablehnen, daraus folgt aber nicht, dass der Urlaub dann zum vom Arbeitgeber festgelegten Zeitpunkt stattfinden muss. Vielmehr können Arbeitnehmer\_innen dann noch einen weiteren anderen Zeitraum für den Urlaub anmelden.

Das bedeutet konkret: Ordnet der Arbeitgeber Zwangsurlaub an, sollte dieser mit Verweis auf einen anderen gewünschten Urlaubszeitraum schriftlich abgelehnt werden. Sollte dieser Urlaub noch nicht beantragt worden sein, muss er jetzt beantragt werden. Dann wäre

der Arbeitgeber am Zug. Er müsste den gewünschten Urlaubszeitraum aus betrieblichen Gründen ablehnen. Geschieht dies, können Arbeitnehmer\_innen aber wieder einen anderen Urlaubszeitraum beantragen usw.

Abgesehen davon müsste bei der Einführung von „Zwangsurlaub“ der Betriebs- bzw. Personalrat mitbestimmen. Da der Urlaub zudem eine gewisse Ankündigungsfrist benötigt, ist davon auszugehen, dass eine Anordnung auch rein zeitlich nicht möglich wäre.

Die Anordnung, Überstunden abzubauen („abbummeln“), ist zulässig, wenn es keine entgegenstehenden Regelungen im Betrieb gibt. Der Arbeitgeber muss aber eine angemessene Ankündigungsfrist wahren. Die Arbeitsfreistellung muss Arbeitnehmer\_innen so rechtzeitig mitgeteilt werden, dass er/sie sich noch ausreichend auf die zusätzliche Freizeit einstellen kann. Eine Mitteilung am Vortag ist normalerweise nicht zulässig.

**Wie sieht es mit Zwangsurlaub bei Kurzarbeit aus?**

**Antwort:**

Bei geplanter Kurzarbeit haben wir eine andere Situation. Kurzarbeitergeld kann nur dann gezahlt werden, wenn es einen unvermeidbaren Arbeitsausfall gibt. Das bedeutet auch, dass zunächst Urlaub abgebaut werden muss, wenn vorrangige Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer\_innen nicht entgegenstehen. Hier ist eine Abwägung vorzunehmen. Wenn die Beschäftigten ihren Urlaub bereits komplett verplant haben, dürfte ein Zwangsurlaub unzulässig sein. Resturlaub aus dem alten Jahr muss aber vor Beginn der Kurzarbeit genommen werden, d.h. hier können Sie in den Zwangsurlaub geschickt werden.

JUSTIN WUNDER



Foto: Sofia Kollhofes, Kunstprojekt Christine Glaslamp, MBS