



AKTUELLES

RA Mag. Markus Löscher/RAA Jakob Zöchling, LL.M.

COVID-19 Impfpflicht? – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen aus der Praxis

» PVP 2021/18

Die COVID-19-Impfung ist derzeit nicht nur in den Tagesthemen ein ständiger Begleiter. Insbesondere in der Arbeitswelt ist immer wieder von der „**Impfpflicht**“ oder manchmal sogar vom „**Impfzwang**“ die Rede. Es stellen sich dabei unterschiedliche Fragen:

- ✔ Muss der Dienstnehmer seinen **Impfstatus bekannt** geben?
- ✔ Darf der Dienstgeber Impfungen **einseitig anordnen**?
- ✔ Welche Rolle spielt hierbei der **Betriebsrat**?
- ✔ **Droht** dem die Impfung verweigernden Dienstnehmer die **Kündigung**?

In diesem Artikel geben wir den Praktikern **Antworten** auf die **10 häufigsten Fragen**, gegliedert in **4 Themenbereiche** (Fragerecht//Anordnungsrecht//Kostentragungsregeln//Kündigungsmöglichkeit), und bieten dabei praxisorientierte Lösungsansätze.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AngG ... Angestelltengesetz//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**ASG** ... Arbeits- und Sozialgericht//**BR** ... Betriebsrat//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iSd** ... im Sinne des//**SV** ... Sozialversicherung//**uE** ... unseres Erachtens//**uU** ... unter Umständen

Themenbereich I: Fragerecht des Dienstgebers rund um den Impfstatus des Dienstnehmers

Frage ①: Darf der Dienstgeber seine Dienstnehmer bzw Stellenbewerber nach deren Impfstatus fragen?

Fragen nach dem **Gesundheitszustand** (und damit auch nach dem Impfstatus) sind immer dann **zulässig**,

- a) wenn der **DG** ein **berechtigtes Interesse** an diesen Informationen hat, und
- b) – da die Impfung als medizinischer Eingriff in die körperliche Unversehrtheit des DN einwirkt – sind diese DG-Interessen **höher** zu gewichten als die **Persönlichkeitsrechte** des DN.

Das **DG-Interesse** an **geimpften DN** besteht bspw darin, dass ...

- ✔ **Teambesprechungen** wieder in „üblicher“ Form (dh unmaskiert) durchgeführt werden können;
- ✔ für den DN **Kundenbesuche**, **Dienstreisen**, **Veranstaltungs-** und **Seminarbesuche** möglich sind;
- ✔ sich der **organisatorische Aufwand** des DG zum Schutz der Belegschaft **vermindert**. Das wird dann der Fall sein, wenn sich durch die Impfung das **Ansteckungs-Gefährdungspotenzial** entsprechend **vermindert** und dadurch das Leben und die Gesundheit von anderen (zB Kunden, Arbeitskollegen etc) geschützt wird.

Kriterien dafür, dass der DG ein **berechtigt großes Interesse** daran hat zu **wissen**, ob der DN **geimpft** ist, sind bspw

- a) die **Art** der **Tätigkeit** und hier insbesondere
- b) die **Intensität** der **Kundenkontakte**.

So ist bei einem **Fernfahrer** und bei einer **Pflegekraft** ein jeweils **unterschiedlicher Maßstab** heranzuziehen. **Nicht entscheidend** ist der Umstand, dass beide Berufsgruppen eine **systemerhaltende** Funktion einnehmen.

Der **Fernfahrer** hat zumeist keine direkten Kundenkontakte, wogegen die **Pflegekraft** täglich mit zahlreichen Menschen zu tun hat, die Großteils auch der Risikogruppe zuzuordnen sind.

Praktiker sollten hinsichtlich der Frage, ob es rechtlich zulässig ist, dass der DG den DN bzw den Bewerber nach dessen Impfstatus befragt, in folgenden „**Prüfschritten**“ vorgehen:

- a) **Feststellen**, wie hoch die **potenzielle Gefahrenquelle** der jeweiligen **Berufsgruppe** ist (Fernfahrer: klein; Pflegekraft: groß).
- b) **Individuelle Interessenabwägung** vornehmen → Im **Regelfall überwiegt** das **DG-Interesse** am Gesundheitsschutz (für Kunden und DN) das DN-Interesse am Persönlichkeitsschutz, weil bereits der – sich aus der **Fürsorgepflicht** gegenüber Kunden und anderen DN ergebende – Gesundheitsschutz verlangt, das hochansteckende COVID-19-Virus einzudämmen.

Ergebnis: Die Frage nach dem Impfstatus ist daher idR **zulässig**.

Frage ②: Muss der Dienstnehmer bzw der Stellenbewerber die Frage nach seinem Impfstatus wahrheitsgemäß beantworten?

Ist die **Frage** an den DN (oder Bewerber) **rechtlich unzulässig** (zB nach Familienplanung, ob eine Behinderung vorliegt etc), dann hat der DN (Bewerber)

- a) das Recht zu entscheiden, ob und allenfalls wie er darauf antwortet, bzw
- b) er hat ein „**Recht auf Lüge**“.

Nachdem – wie bei Frage ① ausgeführt – die **Frage** nach dem **Impfstatus** zu einer hochansteckenden Krankheit wie der COVID-19 Infektion idR uE **zulässig** ist, hat der DN (Bewerber) die Frage auch **wahrheitsgemäß** zu beantworten.

Bewusste Falschangaben zum Impfstatus können zu einer **Entlassung** aufgrund **Vertrauensunwürdigkeit** führen, da einerseits die Vertrauensbasis regelmäßig verwirkt sein wird und für den DG die objektiv gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass seine Interessen durch den DN gefährdet werden (vgl OGH 29. 7. 2015, 9 Ob A 62/15f; ARD 6468/10/2015).

Themenbereich II: Fragen rund um das einseitige Impf-Anordnungsrecht des Dienstgebers

Frage ③: Kann der Dienstgeber darauf bestehen, dass sich der Dienstnehmer impfen lässt?

Nein. Ohne gesetzliche Grundlage kann der DG eine Corona-Impfung **nicht anordnen**.

Entsprechende **gesetzliche Grundlagen** für eine berufsgruppengeregelte **Impfpflicht** liegen derzeit (Stand 20. 3. 2021) für **keine Berufsgruppe** vor. Zukünftig ist eine solche Impfpflicht für bspw Berufe im Gesundheitsbereich, im öffentlichen Dienst oder bei körpernahen Dienstleistungen nicht auszuschließen.



Hinweise

1. Der DG hat **keine Möglichkeit**, eine **Impfung** am Arbeitsplatz **anzuordnen**. Diese Befugnis ist auch dem Weisungsrecht nicht abzuleiten.

2. Der DG hat bloß die **Möglichkeit**, seinen DN die Schutzimpfung **nahezulegen**, dafür **Anreize** zu schaffen (Frage ④) oder die **Arbeitsbedingungen** für Impfterweigerer zu **adaptieren** (Frage ⑩).
3. Der **DN** ist **frei** in seiner **Entscheidung**, sich impfen zu lassen. Daher kann er sich im **DV** hierzu **verpflichten**. Es gibt immer mehr Unternehmen, vorwiegend im Gesundheits- und Sozialbereich (Krankenhäuser, Kindergärten, Behindertenbetreuungseinrichtungen etc), die von **Bewerbern verlangen**, dass diese **nachweisen, geimpft** zu sein, und eine entsprechende Impfpflicht im DV verankern.



Praxistipp des Chefredakteurs

Als kostenfreies **PVP-Leserservice** können Sie einen „**Impf-Pflicht-Textbaustein**“ für DV im Gesundheits- und Sozialbereich (© www.vorlagenportal.at) anfordern, wonach sich der DN verpflichtet, sich gegen gefährliche Infektionskrankheiten (zB COVID-19) impfen zu lassen.

Frage ④: Darf ein Dienstgeber Anreize setzen, damit sich die Dienstnehmer impfen lassen?

Ja. Anreizsysteme wie „Impf-Prämien“, Sachzuwendungen oder zusätzliche Urlaubstage sind durchaus **zulässig**.

Freiwillig gewährte Leistungen dafür, dass sich der DN der Corona-Schutzimpfung unterzieht, sind uE sinnvolle Maßnahmen, die der DG vornehmen kann. Der DG hat darauf zu achten, dass es zu keiner unsachlichen Bevorzugung kommt.

Da das österreichische Arbeitsrecht zwingend zu berücksichtigende Differenzierungsverbote vorsieht, sollten in ganz wenigen Einzelfällen diese Zuwendungen auch DN erhalten,

- a) denen eine Impfung nachweislich aus **gesundheitlichen Gründen** nicht zuzumuten ist oder
- b) die **ernsthafte religiöse** oder **ethische** Motive haben, die es diesen DN **unmöglich** machen, sich **impfen** zu lassen.



Hinweis

Verweigert ein DN aus den **zuvor genannten Gründen** die Impfung, kann eine deshalb erfolgte Kündigung uU **diskriminierend** und daher **rechtlich anfechtbar** sein.

Frage ⑤: Welche Rechte hat der Betriebsrat rund um die Corona-Impfung?

Vereinbarungen zur **Impfpflicht** sind auch auf **betriebsverfassungsrechtlicher** Ebene **unzulässig**. Hinsichtlich der anderen Maßnahmen, etwa Schutzvorkehrungen für Arbeitsplätze, Abfragen um Impfstatus oder gar Impfprogramme, ist zu unterscheiden:

- a) Der BR hat gemäß **§ 91 ArbVG** ein **Auskunftsrecht**, wenn Maßnahmen die gesundheitlichen Interessen der DN berühren. Der Betriebsinhaber muss hier selbst aktiv werden und den **BR informieren**. Dieser soll angemessen auf betriebliche Entwicklungen reagieren und Vorschläge erstatten können.
- b) Nach **§ 92a ArbVG** hat der Betriebsinhaber den **BR** in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig **anzuhören** und mit ihm darüber zu **beraten**. Davon sind auch sämtliche Schutzmaßnahmen hinsichtlich COVID-19 erfasst.

Die **Abfrage des Impfstatus** stellt eine **Kontrollmaßnahme** iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG dar, die die Menschenwürde berührt. Daher besteht für diese Maßnahme, soll sie im Unternehmen eingeführt werden, eine **verpflichtende Mitbestimmung** des **BR**.

Aufgrund der OGH-Judikatur reicht es bereits aus, wenn eine Kontrollmaßnahme die Menschenwürde „peripher beeinträchtigt“, um diese Mitbestimmungspflicht auszulösen (OGH vom 20. 12. 2006, 9 ObA 109/06d, Arb 12.649; ARD 5754/1/2007). Die Frage nach der Corona-Schutzimpfung ist uE davon umfasst.

Vereinzelt wird die **Ansicht** vertreten, die **Impfabfrage** sei **mitbestimmungsfrei**, weil diese Daten zu den allgemeinen Angaben einer Person bzw deren fachlichen Voraussetzungen zählen. Diese Meinung teilen wir nicht.

Unter **allgemeinen Angaben zur Person** versteht man (nur) die „allgemeinen“ DN-Daten wie bspw Name, Geburtsdatum, Adresse, etc. Unter die **fachlichen Voraussetzungen** fallen Angaben zu Qualifikationen, zu bisherigen Aus- und Fortbildungen etc, um die fachliche Qualität des Bewerbers zu überprüfen.

Der **DG** ist **verpflichtet**, allgemeine Angaben zur Person und Daten zur fachlichen Qualifikation zu erheben. Daher ist diese Datenerfassung **mitbestimmungsfrei**. So sehen bspw das **Arbeitszeit-** oder das **Arbeitnehmerschutzrecht** entsprechende **Datenerhebungsverpflichtungen** vor.

Eine **verpflichtende Abfrage** des **Impfstatus** gibt es derzeit aber **nicht** → Aus rechtlicher Sicht ist es daher derzeit nicht notwendig, diese Information einzuholen → Somit kommt dem BR bei dieser Kontrollmaßnahme die verpflichtende Mitbestimmung zu.

Wird diese **Maßnahme** umgesetzt, **ohne** dass der **BR** eingebunden wird, ist sie **rechtswidrig**. Für „Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer“ besteht die Möglichkeit, dass gemäß § 97 Abs 1 Z 8 ArbVG eine fakultative (nicht erzwingbare) BV abgeschlossen werden kann.

In den Regelungsbereich dieser BV fallen sowohl **Präventionsmaßnahmen** als auch Maßnahmen der **allgemeinen Gesundheitsvorsorge**. Sie kann **Anreize** für Impfwillige, etwa in Form von „Impf-Prämien“, Sachzuwendungen oder zusätzliche Urlaubstage vorsehen. Damit wird auch **nicht** gegen das arbeitsrechtliche **Gleichbehandlungsgebot verstoßen**, da diese Zuwendungen weder sachfremd noch willkürlich vorgenommen werden.

Frage 6: Kann der Dienstgeber für die Rückkehr des Dienstnehmers aus dem Home-Office ins Büro die Bedingung stellen, dass der Dienstnehmer geimpft sein muss?

Ja, aber...

Voraussetzung dafür, dass der Arbeitsort in eine außerbetriebliche Arbeitsstätte (**Home-Office**) verlegt wird, ist, dass eine entsprechende **Vereinbarung** mit dem DN abgeschlossen wird. Dies gilt **analog** für die entgegengesetzte Richtung, nämlich wenn der DN vom dauerhaften **Home-Office zurück ins Büro** wechseln möchte. Der DN kann **nicht einseitig** seine Rückkehr ins Büro erklären, wenn die Vertragsparteien als Arbeitsplatz die Wohnadresse vereinbart haben.

Will ein DG nur bestimmte (**geimpfte**) DN in die **Betriebsstätte** zurückholen, kann er dieses Vorhaben (vertragliche Vereinbarung vorausgesetzt) selbstverständlich umsetzen. Er kann diese Maßnahme auch an den **Nachweis** einer **Corona-Schutzimpfung koppeln**. Sachlich **gerechtfertigt** ist diese Ungleichbehandlung von DN vor allem durch die **reduzierte Ansteckungsgefahr** anderer DN, sobald Vakzine wissenschaftlich nachweisbar auch die Übertragung der Infektion senken.

Themenbereich III: Kostentragung und Entgeltfortzahlung

Frage 7: Fallen Lohnabgaben an, wenn der Dienstgeber die Corona-Schutzimpfungskosten übernimmt?

Nein. Derzeit bestehen massive Lieferengpässe bei den Corona-Impfstoffen, daher ist diese Frage der vom DG veranlassten Impfungen (noch) theoretisch. Außerdem werden die Impfkosten von der öffentlichen Hand getragen.



Sobald Impfstoffe in ausreichender Menge zur Verfügung stehen, kann es jedoch sein, dass bestimmte Impfstoffe (etwa jene mit einer höheren Wirksamkeit) auch von Unternehmen erworben werden können, um diese den eigenen DN zur Verfügung zu stellen.

- ✔ Aus **steuerlicher Sicht** ist die Zurverfügungstellung von Gratis-Schutzimpfungen ein **steuerfreier Vorteil** aus dem DV gemäß § 3 Abs 1 Z 13 lit a EStG. Die Impfstoffanschaffungskosten kann das Unternehmen als **Betriebsausgabe** gewinnmindernd geltend machen.
- ✔ Aus **sv-rechtlicher Sicht** sind kostenlose Corona-Schutzimpfungen freiwillige, soziale Zuwendungen iSd § 49 Abs 3 Z 11 ASVG und daher **sv-frei**.
- ✔ Es fallen auch **keine Gehalts-/Lohnnebenkosten** an.

Frage 8: Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der coronaschutzimpfungsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz?

Ja. Der allgemein bekannte Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ wird hier durchbrochen, denn obwohl es sich hierbei um einen **Dienstverhinderungsgrund** handelt, der auf Seiten des DN liegt, ist das **regelmäßige Entgelt fortzuzahlen**.

Wird ein Arzt oder eine sonstige „Impfstelle“ aufgesucht, um eine **Schutzimpfung** zu erhalten, so stellt dies einen **wichtigen Grund** für den DN dar, vorübergehend nicht arbeiten zu müssen (§ 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB).

Themenbereich IV: Kann das Dienstverhältnis mit einem die Impfung verweigernden Dienstnehmer beendet werden?

Frage 9: Droht dem die Impfung verweigernden Dienstnehmer die Kündigung?

■ Besteht eine Anfechtungsmöglichkeit wegen Motivwidrigkeit?

Hierzu werden in der **Lehre** völlig **gegensätzliche Rechtsstandpunkte** vertreten.

Ein **Teil** der Lehre geht davon aus, dass eine solche Kündigung jedenfalls **nicht wegen Motivwidrigkeit angefochten** werden kann (so etwa *Hainz*, Impfstatus im Arbeitsverhältnis, CuRe 2021/3).

Ein anderer Teil ist der Ansicht, dass der DN eine **Anfechtungsmöglichkeit** hat (*Pallwein-Prettner/Bammer*, Corona-Pandemie: Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Impfverweigerung?, *Wirtschaftsanwälte.at* vom 21. 1. 2021).

Fest steht, dass **kein Weisungsrecht** des **DG** besteht, dass sich der DN gegen gefährliche Infektionskrankheiten (zB Corona) impfen lassen muss (siehe Frage 3). **Ordnet** der **DG** dennoch eine **Impfung** an, so muss der DN diese **rechtswidrige Weisung nicht befolgen**, da für diese Weisung eine entsprechende Rechtsgrundlage fehlt.

Befolgt der DN die rechtswidrige Weisung nicht und wird er deshalb wegen „*offenbar nicht unberechtigter Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer*“ gekündigt, dann kann er diese **DG-Kündigung erfolgreich** nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG als **motivwidrige Kündigung anfechten**.

■ Ist eine Änderungskündigung, bei der die Corona-Schutzimpfung die Bedingung für eine Weiterbeschäftigung ist, rechtlich zulässig?

Die Änderungskündigung ist eine mögliche Variante, die künftige Zusammenarbeit mit einem impfunwilligen DN zu gestalten. Das DV gilt als aufgekündigt, es sei denn, der DN stimmt der Corona-Schutzimpfung zu.

Kündigungsanfechtungen wegen **Motivwidrigkeit** sind bei **Änderungsangeboten** – wenn der DN diese **ausschlägt** und deshalb gekündigt wird – **ausgeschlossen**, es sei denn, das Angebot selbst ist **unzulässig** bzw **gesetzeswidrig**.

Ist die **Corona-Schutzimpfung** die **Bedingung** im Änderungsangebot für eine Weiterbeschäftigung, dann liegt uE aufgrund der OGH-Rechtsprechung **kein zulässiges**, daher ein nicht rechtskonformes **Änderungsangebot** vor (OGH 8 ObA 40/03w, ARD 5440/2/03). **Zulässig** wäre hingegen eine mittels **Änderungskündigung** herbeigeführte **Änderung** der **Arbeitsbedingungen** oder des **Arbeitsortes** des impfunwilligen DN.



Hinweis des Chefredakteurs

Es gibt **unterschiedliche Rechtsansichten** zu der Frage, ob die **Corona-Schutzimpfung** als **Bedingung** im Änderungsangebot für eine Weiterbeschäftigung zulässig und rechtskonform ist.

*Pallwein-Prettner, Indirekte Impfpflicht am Arbeitsplatz?, ARD 6738/5/2021, beurteilt die obige Änderungskündigung als **zulässige Maßnahme**, da es dem DG freisteht, „eine ordentliche Kündigung auszusprechen und diese – abgesehen von Fällen möglicher Sozialwidrigkeit – nicht zu begründen“.*

■ *Kriterien, wonach die Anfechtung einer Kündigung durch den Dienstnehmer wenig erfolgreich sein wird*

Es ist auf den **konkreten Arbeitsplatz** und die (**fehlende**) alternative **Einsatzmöglichkeit** des DN abzustellen:

Der DG hat im Gerichtsverfahren darzulegen, dass

- ✔ der DN am **bisherigen Arbeitsplatz** ohne Schutzimpfung **nicht weiter eingesetzt** werden kann und
- ✔ es **keine alternativen Schutzmaßnahmen** gibt oder diese **unzumutbar** wären und
- ✔ es im Betrieb **keinen alternativen Arbeitsplatz** (soziale Gestaltungspflicht des DG) für den impfunwilligen DN gibt.

Bestehen diese Voraussetzungen, dann

- ✔ liegt ein **objektiv zulässiger Kündigungsgrund** (= mangelnde Alternativverwendung des DN) und
- ✔ keine auf das **unzulässige Motiv** „Corona-Schutzimpfung“ gestützte Kündigung vor.



Hinweise

1. Der **konkrete Arbeitsplatz**, die **alternativen Einsatzmöglichkeiten** des DN und allenfalls mögliche **alternative Schutzmaßnahmen** (zB betriebsintern mögliche Testungen zu Beginn eines jeden Arbeitstages etc) sind **entscheidend**, ob eine Kündigung zulässig oder aufgrund des verpönten Motivs (= Weigerung, sich der Corona-Schutzimpfung zu unterziehen) unzulässig ist.
2. Wir verweisen hinsichtlich der **unterschiedlichen potenziellen, arbeitsplatzbezogenen Gefahren** der jeweiligen **Berufsgruppen** auf unsere Ausführungen bei Frage ② und sind daher der Ansicht, dass eine **Kündigung**, weil sich der DN weigert, sich impfen zu lassen, beim **Fernfahrer unzulässig**, bei der **Pflegekraft** aufgrund des erhöhten Gefährdungspotenzials für besonders vulnerable Gruppen aber **zulässig** sein wird.
3. Einen Umstand setzen wir bei all diesen Überlegungen voraus: Es müsste **wissenschaftlich** nachgewiesen werden, dass die **Impfung** auch einen **Übertragungsschutz** und nicht bloß einen Selbstschutz bietet.

Besteht **lediglich** ein **Selbstschutz** für den DN, so wäre eine **Kündigung** uE jedenfalls **unzulässig**.

4. In **Ausnahmefällen** kann ein DN, der sich weigert, sich impfen zu lassen, uU auch aufgrund **§ 27 Z 2 AngG** („wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 6) zu leisten“) wegen **Dienstunfähigkeit entlassen** werden.

Frage : Welche Alternativen kann der Dienstgeber für den die Impfung verweigernden Dienstnehmer vorschlagen?

Will der DG den DN trotz Impfverweigerung behalten, ist der DN jedoch mangels Schutzimpfung nicht mehr im ursprünglich bestimmten Tätigkeitsbereich einsetzbar, kann überlegt werden, den DN zu **versetzen**.

Eine **Versetzung** kann jede vom DG vorgenommene einseitige Änderung des Arbeitsortes, des Tätigkeitsbereichs oder sonstiger Arbeitsbedingungen sein.

Ob eine Versetzung **zulässig** ist, ist sowohl aus a) **arbeitsvertraglicher** wie auch aus b) **betriebsverfassungsrechtlicher** Sicht zu beurteilen.

- ✔ **zu a)**: Ist der **neue Arbeitsplatz** vom **DV umfasst**, liegt eine **zulässige**, durch Weisung vom DG einseitig anordenbare Versetzung vor, die der DN zu befolgen hat.

Eine **vertragsändernde** Versetzung muss der DN nicht akzeptieren → Eine entsprechende Weisung muss er daher **nicht befolgen**. Der DN kann die Versetzung berechtigt **verweigern** → Er wird dann idR mit einer zulässigen **Änderungskündigung** konfrontiert werden. Ein DG könnte etwa als Bedingung für eine Weiterbeschäftigung die Zustimmung des DN zu geänderten Arbeitsbedingungen oder zu einem neuen Tätigkeitsbereich vorsehen.

- ✔ **zu b)**: Beim betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz kommt dem **BR** – sofern einer eingerichtet ist – ein **Mitbestimmungsrecht** zu.

Bei einer **dauerhaften** Versetzung (mindestens 13 Wochen) hat der BR ein **Informations-** und **Beratungsrecht**.

Handelt es sich um eine **verschlechternde** Versetzung (Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen), ist die Versetzung **zustimmungspflichtig**. Verweigert der BR die Zustimmung, muss der DG diesen auf Zustimmung vor dem ASG klagen. Die Zustimmung wird bei sachlicher Rechtfertigung durch Urteil erteilt werden. Daher sollten für die Versetzung eines Impfverweigerers regelmäßig gute Gründe vorhanden sein, um diese sachlich zu rechtfertigen.

Foto Franz Reiterer



Der Autor:

RA Mag. **Markus Löscher** ist Rechtsanwalt und Partner in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei GERLACH | Littler.

✉ markus.loescher@arbeitsrecht.at
🌐 lesen.lexisnexus.at/autor/Loescher/Markus

Foto Franz Reiterer



Der Autor:

RAA **Jakob Zöchling**, LL.M. ist Rechtsanwaltsanwarter in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei GERLACH | Littler.

✉ jakob.zoechling@arbeitsrecht.at
🌐 lesen.lexisnexus.at/autor/Zoehling/Jakob