

Checkliste: Versetzung

Aufgaben	Was ist zu tun?
Arbeitsvertraglicher Versetzungsbegriff	<ul style="list-style-type: none"> • Zuweisung • einer anderen Beschäftigung, • eines anderen Aufgabenbereichs oder • eines anderen Arbeitsorts. • Ausnahmen: • Bagatellfälle • kurzfristige Zuweisungen
Voraussetzungen für eine Versetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Zustimmung des Arbeitnehmers • <u>Ausnahmen:</u> • Möglichkeit der Versetzung in Arbeitsvertrag vorgesehen • Art der Tätigkeit bringt Versetzung mit sich • Arbeitnehmer ist für größere Bandbreite von Tätigkeiten eingestellt • Einhalten billigen Ermessens i.S.d. § 315 BGB • Soweit keine Zustimmung und keine Ausnahme: Änderungskündigung erforderlich
Unterrichtung des Arbeitnehmers	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtzeitige Information gemäß §§ 81 Abs. 1 und 2 BetrVG
Beteiligung des Betriebsrats	<ul style="list-style-type: none"> • Vorliegen des Mitbestimmungsrechts gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG • <u>Voraussetzung:</u> • Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern • Betriebsverfassungsrechtliche Versetzung: • Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs • Zuweisung für die voraussichtliche Dauer von mind. 1 Monat • Erhebliche Änderung der Arbeitsumstände • Rechtzeitige und umfassende Information des Betriebsrats • Zustimmung des Betriebsrats bzw. Verstreichenlassen der Wochenfrist • Widerspruch des Betriebsrats (§ 99 Abs. 2 BetrVG) • Binnen einer Woche • Schriftliche Begründung • Arbeitgeber muss Antrag auf Zustimmungsersetzung beim Arbeits-gericht stellen (§ 99 Abs. 4 BetrVG) • Versetzung nur möglich, wenn Arbeitsgericht Zustimmung ersetzt

