

Checkliste: Versetzung - Beteiligung des Betriebsrats

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<p>Ordnungsgemäße Information durch den Arbeitgeber</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fristberechnung Eingang der Mitteilung über die beabsichtigte Versetzung am _____ Ablauf der Frist für die Stellungnahme des Betriebsrats am _____ Nächste Betriebsratssitzung am _____ • Angaben zur Person, die versetzt werden soll. (Name, Vorname, Geburtsdatum, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Ausbildung, Fort- und Weiterbildungen) • Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers (Schwerbehinderung, Gleichstellung, andere Gründe) • Angaben zur derzeitigen Beschäftigung (Art der Beschäftigung, derzeitige Vergütung) • Angaben zur vorgesehenen Beschäftigung (Art der Beschäftigung, vorgesehen Vergütung (Tarifgruppe), erstmalige Eingruppierung, Umgruppierung) • Angaben zum Versetzungstermin Zu welchem Termin soll die Versetzung erfolgen? 	<input type="checkbox"/>
<p>Beratung des Betriebsrats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung, ob ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz oder andere Vorschriften vorliegt. • Prüfung, ob Versetzung durch das Direktionsrecht gedeckt. (Grenzen des Direktionsrechts können sich aus gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften ergeben.) • Regelungen in einer Betriebsvereinbarung • Regelungen im Arbeitsvertrag 	<input type="checkbox"/>

<p>Stellungnahme des Betriebsrats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zustimmung zur Versetzung • Verstreichenlassen der Wochenfrist für die Stellungnahme • Zustimmung zur Versetzung, Ablehnung der Ein-/Umgruppierung (mit Vorschlag für die richtige Ein-/Umgruppierung) • Schriftliche Verweigerung der Zustimmung <ul style="list-style-type: none"> ○ Verstoß gegen geltendes Recht (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG): Gesetz, Verordnung, Unfallverhütungsvorschrift, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, gerichtliche Entscheidung, behördliche Anordnung ○ Verstoß gegen Richtlinie i.S.d. § 95 BetrVG (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG) ○ Besorgnis, das durch Versetzung (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG) im Betrieb Beschäftigte gekündigt werden oder andere Nachteile erleiden und die Benachteiligung nicht aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. • Ungerechtfertigte Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG) • Fehlen einer internen Stellenausschreibung nach § 93 BetrVG (§99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG) • Besorgnis, das der Bewerber den Betriebsfrieden stört durch Gesetzwidriges Verhalten • Grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG genannten Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Äußerungen 	<p>□</p>
--	---	----------