**Checkliste: Versetzung - Beteiligung des Betriebsrats**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** | **Erledigt** |
| **Ordnungsgemäße Information durch den Arbeitgeber** | * **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? | ❏ |
| **Beratung des Betriebsrats** | * 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 | ❏ |
| **Stellungnahme des Betriebsrats** | * 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   + 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 | ❏ |