**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
 | ❏ |