

Checkliste für den Betriebsrat

Prüfliste für eine Versetzung/Ein-/Umgruppierung/Änderungskündigung (§§ 99, 102 BetrVG)

Quelle: »Betriebsratspraxis von A bis Z« von Christian Schoof

Diese Checkliste berücksichtigt die wesentlichen vom Betriebsrat zu überprüfenden Punkte, dient der Entscheidungsfindung und gleichzeitig der Fristenkontrolle.

1. Eingang der Nachricht über die beabsichtigte Versetzung/Ein-/Umgruppierung

Datum:

2. Letzter Tag zur Stellungnahme des Betriebsrats (Frist: eine Woche!)

3. Nächste Betriebsratssitzung

4. Wann soll die Versetzung/Ein-, Höher- oder Abgruppierung erfolgen?

5. Angaben zur Person

— Name, Vorname

— Geburtsdatum

— Dauer der Betriebszugehörigkeit

— jetzige Beschäftigung

— vorgesehene Beschäftigung

— jetzige Tarifgruppe

— vorgesehene Tarifgruppe

— Ausbildung des Arbeitnehmers und Fortbildung

6. Ist Arbeitnehmer

— schwerbehindert

— gleichgestellt

— sonstige schutzbedürftige Person?

7. Besteht Versetzungsschutz nach § 103 Abs. 3 BetrVG

8. Ist die Versetzung mit einer → Ein- bzw. Umgruppierung verbunden?

9. Ist der betroffene Arbeitnehmer mit der

— Versetzung

— Höhergruppierung oder

— Abgruppierung

einverstanden?

10. Liegt ein Verstoß gegen allgemeine Vorschriften vor:

— Gleichbehandlungsgrundsatz

— gegen sonstige gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche

Vorschriften)?

11. Kann die Zustimmung zur Versetzung/Ein-, Höher- oder Abgruppierung verweigert werden wegen:

a) Verstoß gegen geltendes Recht z. B.

- Gesetz
- Verordnung
- Unfallverhütungsvorschrift
- Tarifvertrag
- gerichtliche Entscheidung
- behördliche Anordnung?

b) Verstoß gegen Regeln in Auswahlrichtlinie

c) Besorgnis, dass infolge der Versetzung im Betrieb Beschäftigte

- gekündigt werden oder
- sonstige Nachteile erleiden

d) Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers

e) Unterlassen der internen Stellenausschreibung

f) Besorgnis, dass der in Aussicht genommene Bewerber bzw. Beschäftigte den Betriebsfrieden stören werde durch

- gesetzwidriges Verhalten
- oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze

12. Falls der Arbeitgeber eine → Änderungskündigung aussprechen will:

Kann der Änderungskündigung nach § 102 Abs. 3 BetrVG widersprochen werden, weil

- der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat
- die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG verstößt
- der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann
- die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist
- eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat?

13. Stimmt der Betriebsrat der

- Versetzung
- Höhergruppierung oder

— Abgruppierung

zu?

14. Genaue Gründe für Zustimmungsverweigerung/Widerspruch.

15. Wann wurde dem Arbeitgeber der Beschluss des Betriebsrats schriftlich mitgeteilt?

Datum ...

...

(Unterschrift)

Quelle:



Christian Schoof

Betriebsratspraxis von A bis Z

Das Lexikon für die betriebliche
Interessenvertretung (inklusive Online
Zugriff auf alle Inhalte)

2016, 2304 Seiten, Buch inkl. Online-
Nutzung, 12. Aufl.

ISBN: 978-3-7663-6496-8

Verlag: Bund-Verlag

Ladenpreis: € 56,00
