

Checkliste: Was Arbeitgeber bei einer Versetzung beachten müssen

CHECK

1. Weisungsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 Gewerbeordnung

Erfolgt die geplante Versetzung dem billigen Ermessen gem. § 106 Gewerbeordnung?

Liegt ein sachlicher Grund für eine Versetzung vor?

Ist die Versetzung zumutbar?

Sind Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt?

2. Innerbetriebliche Versetzung

Entspricht die zugewiesene Tätigkeit den beruflichen und persönlichen Fähigkeiten des Mitarbeiters?

Ist gewährleistet, dass der Mitarbeitende keine finanziellen Nachteile durch die Versetzung erlangt?

3. Örtliche Versetzung

Haben Sie bei einer örtlichen Versetzung die sozialen Aspekte berücksichtigt?

4. Zeitlich begrenzte Ortsversetzung

Sind Reise- und Unterkunftskosten, die vom Mitarbeiter nicht zu tragen sind, geregelt? (z. B. beim Einsatz eines Projekts)

5. Beteiligung des Betriebsrats

Besteht ein Betriebsrat und muss dieser beteiligt werden?

Haben Sie dem Betriebsrat eine Woche Bedenkzeit eingeräumt?

6. Bei Ablehnung des Betriebsrats

Haben Sie das Arbeitsgericht kontaktiert und dort die Zustimmung des Betriebsrates ersetzen lassen?