

Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

2. Versetzung, §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG [Stand 04.05.2012]

Abläufe und Formalien sind grundsätzlich wie bei Einstellung

Fristberechnung / Schriftform / Begründungsanforderung / Fristverlängerung / Aussetzungsantrag JAV und SchwbV / Weiteres Verfahren / Vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG / Aufhebung nach § 101 BetrVG

http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/downloads/alltagshelfer_betriebsrat_einstellung_99_betrvg.pdf

Ablauf der Antragsbearbeitung:

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts des Antrags und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und ggf. Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Zustimmungsverweigerung
- (5) Ausfertigung der Zustimmungsverweigerung mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG und Zuleitung an Arbeitgeber innerhalb Wochenfrist.

Begriff: „Versetzung und Versetzung ist dreierlei“. Der Begriff der Versetzung wird in verschiedenen arbeitsrechtlichen Themenbereichen zum Teil unterschiedlich benutzt. In den Bereichen Individualarbeitsrecht, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht kann der gleiche Begriff einen durchaus unterschiedlichen Inhalt haben. Bei der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG geht es um den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG.

Nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist Versetzung im Sinne dieses Gesetzes

- die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs
- für voraussichtlich länger als einen Monat
oder
- die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

(Ausnahme: § 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG)

Liegt also eine erhebliche Änderung der Umstände vor, so muss die Maßnahme nicht für länger als einen Monat beabsichtigt sein.

Der Begriff des Arbeitsbereichs setzt sich zusammen aus Aufgabe und Verantwortung sowie Art der Tätigkeit und der Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Das Gesamtbild der Tätigkeiten muss sich aus Sicht eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters.

Beispiele für einen anderen Arbeitsbereich: Vollständige Änderung der Arbeitsaufgabe, Übertragung oder Entzug wesentlicher Teilfunktionen, wobei dies sowohl in der Quantität (Umfang ab ca. 20 % bis 25 %) als auch in der Qualität (z. B. veränderte Eingruppierung) seinen Niederschlag finden kann. Eine Versetzung kann aber auch in einer Veränderung der hierarchischen Einordnung liegen oder in der räumlichen Verlagerung des Arbeitsplatzes in einen Betriebsteil, Nebenbetrieb oder gar anderen Betrieb.

Sonderform: Überbetriebliche Versetzung: Die überbetriebliche Versetzung stellt für den abgebenden Betrieb grundsätzlich eine Versetzung dar, für den aufnehmenden Betrieb eine Einstellung. Es sind also **zwei Mitbestimmungsverfahren von zwei verschiedenen Betriebsräten** durchzuführen. Ausnahmsweise entfällt nach herrschender Ansicht das Mitbestimmungsverfahren



beim abgehenden Betrieb, wenn die überbetriebliche Versetzung auf Wunsch des Betroffenen erfolgt. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass ein Wunsch nur vorliegt, wenn die Initiative vom Arbeitnehmer ausging und nicht bereits dann vorliegt, wenn dieser sich dagegen nicht persönlich wehrt bzw. beziehungsweise die Arbeitgebervorgabe akzeptiert.

Soll ein Betriebsratsmitglied überbetrieblich versetzt werden, mit der Folge, dass er dann sein Amt verliert, so ist § 103 Abs. 3 BetrVG anzuwenden.

München, 04.05.2012

Michael Fleischmann, RA

www.sfm-arbeitsrecht.de