

Versetzung

Frage: Was versteht man unter Versetzung?

Antwort: Von Versetzung spricht man immer dann, wenn sich irgendwas an den Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses ändern soll. Das kann zum Beispiel ein anderer Arbeitsort oder auch nur ein anderer Arbeitsplatz sein.

Frage: Wann kommt eine Versetzung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers in Betracht?

Antwort: Bei der Versetzung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist entscheidend, von wem die Initiative ausgeht. Initiative kann vom Arbeitnehmer oder auch vom Arbeitgeber ausgehen.

Vom Arbeitnehmer wird sie in der Regel dann ausgehen, wenn der Betroffene sich – eventuell auf Grund seines Gesundheitszustandes – nicht mehr in der Lage fühlt, am alten Arbeitsplatz weiter zu arbeiten. Dann wird er auf seinen Arbeitgeber zugehen und um eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz bitten.

Geht die Initiative vom Arbeitgeber aus, können möglicherweise betriebliche Gründe dahinter stehen. Hier ist es entscheidend, was im Arbeitsvertrag des Betroffenen steht. Für eine Versetzung gibt es dann drei Möglichkeiten: Einmal im Rahmen des Direktionsrechtes, zum Zweiten einvernehmlich, also wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist oder unter Umständen auch über eine Änderungskündigung.

Im Rahmen des Direktionsrechts ist eine Versetzung immer dann möglich, wenn die Rahmenbedingungen im Arbeitsvertrag bereits so gestaltet sind, dass der neue Arbeitsplatz auch vom alten Arbeitsvertrag abgedeckt wird.

Eine Änderungskündigung ist immer nur dann erforderlich, wenn der Arbeitsvertrag nicht auf den neuen Arbeitsplatz passt.

Frage: Was muss ein Arbeitgeber beachten, wenn er einen schwerbehinderten Menschen an einen anderen Arbeitsplatz versetzen möchte?

Antwort: Ganz wichtig ist, dass sich die Beschäftigungssituation des behinderten Arbeitnehmers durch die Versetzung nicht verschlechtert. Das bedeutet, der neue Arbeitsplatz muss unbedingt vor der Versetzung auf die Geeignetheit überprüft werden.

Frage: Welche Aufgaben hat die Schwerbehindertenvertretung im Falle einer Versetzung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers?

Antwort: Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt den schwerbehinderten Arbeitnehmer bei der Versetzung. Das heißt, die Schwerbehindertenvertretung darf hier gemeinsam mit dem Arbeitnehmer prüfen, ob der neue Arbeitsplatz geeignet und barrierefrei ist.