

BAG zum Weisungsrecht des Arbeitgebers und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement

17.10.2017

BAG, Urteil vom 18.10.2017, Az. 10 AZR 47/17. Schlagworte: BEM

Leitsatz: Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements i.S.v. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle oder unmittelbare materielle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung oder einer anderen Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

Aufgrund von jeweils über 30 Fehltagen in den Jahren 2013 bis 2015 wurde mit dem Mitarbeiter und späteren Kläger ein sog. Krankenrückkehrgespräch geführt, das nicht die Voraussetzungen eines BEM-Gesprächs erfüllte und auch nicht als solches beabsichtigt war. Für das laufende Jahr 2015 ordnete der Arbeitgeber den Wechsel aus dem (reinen) Nachtdienst in ein Wechselschichtsystem an. Der Kläger vertrat die Auffassung, diese Maßnahme sei aufgrund des fehlenden BEM-Verfahrens nicht rechtmäßig.

Der Senat stellte mit dem o. a. Leitsatz dar, dass ein BEM-Verfahren keine Voraussetzung für eine derartige Maßnahme ist. Dies gelte „auch in den Fällen, in denen die Anordnung (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.“ Maßgeblich sei vielmehr, „ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigem Ermessen i.S.v. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspricht. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.“

Externe Links:

- [Volltextveröffentlichung](#)
- [BAG-Pressmitteilung 45/17](#)