

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – aktuelle Anforderungen in Recht und Praxis

RA Volker Stück, Leiter Personal & Compliance Beauftragter Hochspannungsprodukte, ABB AG, Hanau aus ArbRAktuell 2015, 169

Das BAG hat in neuen Entscheidungen das BEM bzgl. der Voraussetzungen (BAGE 141, 42, s. I.), der Mitbestimmungsrechten (BAG, NZA 2012, 744, s. V.) und der Schnittstelle zum AGG (BAG, ArbRAktuell 2011, 409, s. VII.) weiter ausgestaltet. Eine Studie aus dem Jahr 2011 (Strategieberatung booz&co für die Felix Burda Stiftung) belegt die wirtschaftliche Dimension: Danach verliert die deutsche Volkswirtschaft jährlich 225 Mrd. EUR durch kranke Arbeitnehmer und zahlt sich jeder Euro, der in betriebliche Prävention investiert wird, für die Volkswirtschaft mit 5 bis 16 EUR aus. Betriebliche Gesundheitsvorsorge – auch mit BEM – hilft, diese Kosten zu senken. Die Umsetzung der Vorschrift bereitet der Praxis oft Schwierigkeiten und wirft zahlreiche Fragen auf. Im Beitrag sollen Voraussetzungen, Verfahren und wichtige Rechtsfolgen kurz vorgestellt werden.

I. Persönliche und betriebliche Voraussetzungen

Ein BEM hat der Arbeitgeber durchzuführen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es muss sich einen *Beschäftigten* handeln. Die Vorschrift beschränkt sich nicht allein auf schwerbehinderte Arbeitnehmer (§ 2 SGB IX) oder Gleichgestellte (§ 2 III SGB IX), sondern betrifft alle Arbeitnehmer und Beamten unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung (BAG, NZA 2008, 173; BAG, NJW 2011, 2458; BVerwG, NVwZ 2014, 1319).
- Der Beschäftigte muss im *letzten „Jahr“* arbeitsunfähig gewesen sein. Jahr meint nicht das letzte Kalenderjahr, sondern es ist vom aktuellen Beurteilungszeitpunkt 365 Tage zurückzublicken.
- Die *Dauer der Arbeitsunfähigkeit* muss – ohne Rücksicht auf Ursachen – *länger als 6 Wochen* gewesen sein, wobei nicht alle AU-Zeiten mit Attest belegt sein müssen (vgl. 5 I 2 EFZG). Der Begriff "arbeitsunfähig" in § 84 II 1 SGB IX nimmt Bezug auf die zu § 3 I EFZG ergangene Begriffsbestimmung und hat keinen vom EFZG abweichenden eigenen Begriff mit anderen Merkmalen. Der Begriff ist einer Ausgestaltung durch die Betriebsparteien nach § 87 I Nr. 7 BetrVG nicht zugänglich und ein davon abweichender Einigungsstellenspruch unwirksam (BAG, NZA 2012, 748). Einbezogen sind alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, also auch Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen. Dabei kann die Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen oder in wiederholten Intervallen aufgetreten sein. Die Vorschrift knüpft allein an die 6-Wochen-Frist an, nicht an die gesunde Rückkehr der betroffenen Person. BEM ist also kein Krankenrückkehrgespräch.

Einem Therapeuten, der in einer Fachklinik für Suchterkrankungen tätig war, wurde wegen Alkoholsucht personenbedingt gekündigt. Nach Ansicht des BAG war ein BEM gem. § 84 II SGB IX nicht durchzuführen, da der Therapeut nicht länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig war (BAG, ArbRAktuell 2013, 238). Entsprechendes gilt für psychische Erkrankungen (Brose, DB 2013, 1727).

Arbeitet der Beschäftigte in der 5-Tage-Woche, liegen die Voraussetzungen nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung vor; bei einer 6-Tage-Woche sind 36 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung erforderlich.

Auf eine bestimmte Betriebsgröße, eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit (a.A. LAG Hamm, Urteil v. 17.12.2006 – 15 (11) 1236/06, n. v.: erst nach 6 Monaten) oder ein bestimmtes Arbeitszeitkontingent (Wochenstundenzahl) kommt es nicht an. Eine konkrete Gefährdung des

Beschäftigungsverhältnisses ist – anders als beim Präventionsverfahren bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten nach § 84 I SGB IX – nicht Voraussetzung des BEM.

II. BEM-Verfahren

Sind die Voraussetzungen erfüllt, ist der Arbeitgeber zur Durchführung eines BEM verpflichtet, d. h. die Initiativlast liegt bei ihm (BAG, NZA 2011, 992). Das BEM findet jedoch nur statt, wenn der über das Verfahren ordnungsgemäß zu informierende Arbeitnehmer zustimmt, was aus Beweisgründen dokumentiert werden sollte. Erzwingen kann der Arbeitgeber wie auch Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung das BEM gegen den Willen des Arbeitnehmers nicht. Der Arbeitnehmer kann eine erteilte Zustimmung auch jederzeit zurückziehen, also „aussteigen“.

§ 84 II SGB IX enthält keine nähere gesetzliche Ausgestaltung des BEM. Das BEM ist ein rechtlich regulierter „Suchprozess“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll (BAG, NZA 2010, 398). Nach Auffassung des BAG gehört zu den Mindestvoraussetzungen eines BEM, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Stellen, Ämter und Personen beteiligt und zusammen mit ihnen eine an den Zielen des BEM orientierte Klärung ernsthaft und in fairer Weise versucht wird. Eine bestimmte Form oder eine Verfahrensordnung, die i. Ü. eine Mitbestimmungspflicht nach § 87 I Nr. 1 BetrVG auslösen könnte, sind nicht erforderlich und das Gesetz lässt den Beteiligten ergebnisoffen jeden denkbaren Spielraum.

Es empfiehlt sich folgender Verfahrensablauf, womit auch die Mindestanforderungen an ein BEM erfüllt sind:

1. Vorliegen der BEM-Voraussetzungen prüfen.
2. Arbeitnehmer anschreiben (Muster vgl. BAG, ArbRAktuell 2011, 409), über Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und notwendigen Daten aufklären und Zustimmungserklärung einholen (BAG, NZA 2011, 992).
3. Informationsgespräch anbieten/führen (Arbeitnehmer, Personalabteilung., ggfs. Betriebsrat).
4. Eingliederungsgespräch mit den Beteiligten führen und dokumentieren. Das BEM verlangt vom Arbeitgeber nicht, bestimmte Vorschläge zu unterbreiten (BAG, NZA 2010, 639). Vielmehr hat es jeder am BEM Beteiligte – auch der Arbeitnehmer – selbst in der Hand, alle ihm sinnvoll erscheinenden Gesichtspunkte und Lösungsmöglichkeiten in das Gespräch einzubringen.
5. Eingliederungsplan/Maßnahmen umsetzen, kontrollieren, dokumentieren. Dabei kann die Personalern geläufige SMART-Formel zur Anwendung kommen. Ziele sollen danach stets sein: Spezifisch, Messbar, Akzeptabel, Realistisch und Terminiert.
6. Abschlussgespräch führen (Beteiligte s.3.).

III. BEM-Beteiligte

Am BEM sind grundsätzlich beteiligt:

- Der *Arbeitgeber*, der die Initiative zum BEM zu ergreifen hat (BAG, NZA 2011, 992), meist vertreten durch die Personalabteilung und die zuständige Führungskraft,
- der *Arbeitnehmer*, der nach Aufklärung bzw. Information sein Einverständnis gegeben hat,
- der *Betriebsrat* (§ 93 SGB IX). § 84 II SGB IX sieht die Klärung mit den zuständigen Interessenvertretungen „unter Beteiligung des Arbeitnehmers“ vor. Ein BEM ist aber auch dann durchzuführen, wenn es gar keinen Betriebsrat gibt (BAG, NZA 2011, 39).
- Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmern die *Schwerbehindertenvertretung* und
- soweit erforderlich der *Betriebsarzt* (vgl. § 3 I 2 Nrn. 1 f, 2 ASiG).

Arbeitgeber sind grds. nicht verpflichtet, zu Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen *Rechtsbeistand* des Arbeitnehmers hinzuzuziehen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt geschwächt ist oder auf Seiten des Arbeitgebers mehrere Personen am Gespräch beteiligt sind. Es gibt insoweit keinen Anspruch auf "Waffengleichheit" (LAG Rheinland-Pfalz, BeckRS 2015, 65551).

Kommen Leistungen zur Teilhabe (§§ 33, 34 SGB IX) oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht (z.B. Kostenübernahme für technische Arbeitshilfen, Eingliederungszuschüsse, Kostenerstattung für Probebeschäftigungen), können Arbeitsagentur, Rentenversicherungsträger, Integrationsamt, Integrationsfachdienste oder die Krankenkasse hinzugezogen werden. Ggfs. kommt auch eine Förderung des Arbeitgebers durch Prämien und Boni als Ermessensleistungen in Betracht (§ 84 IV SGB IX).

Praxistipp: Regelmäßig bietet sich die Kontaktaufnahme und Einschaltung des Integrationsamts bzw. Integrationsfachdienstes an. In vielen Fällen bietet sich auch die Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. Fachleute der zuständigen Berufsgenossenschaft neben dem Betriebsarzt an, insbesondere, wenn es um die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes geht.

IV. BEM-Inhalte

Im Rahmen des BEM sollen Möglichkeiten geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Das Gesetz enthält keine weiteren Vorgaben, erlegt dem Arbeitnehmer keine expliziten Mitwirkungspflichten auf und überlässt die Ausfüllung einzelfallorientiert und ergebnisoffen der betrieblichen Praxis. Es empfiehlt sich, das BEM in ein ganzheitliches, integriertes Gesundheitsmanagement (BGM) einzubetten. Als Eingliederungsmaßnahmen bzw. typische Ergebnisse des BEM kommen häufig in Betracht:

- Einholung eines arbeitsmedizinischen Gutachtens oder Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung,
- nähere arbeitstechnische Untersuchung zum Beispiel durch Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitspsychologen sowie Durchführung erforderlicher Arbeitsschutzmaßnahmen, z. B. Hebe-/Tragehilfen (LAG Hessen, BeckRS 2000, 16140),
- technisch/organisatorische Umgestaltung von Arbeitsplatz oder -ablauf (vgl. *Stück*, AuA 2007, 200),
- Versetzung auf einen anderen leidensgerechten Arbeitsplatz (vgl. *Stück*, a. a. O.),
- Arbeitszeitreduzierung bzw. –änderungen (zur Schonarbeit vgl. *Stück*, AuA 2007, 594),
- Arbeitsversuche oder stufenweise Wiedereingliederung gefördert von Krankenkassen bzw. sonstigen Sozialversicherungsträgern (§ 74 SGB V, § 28 SGB IX, vgl. *Nebe*, DB 2008, 1801). Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben hierauf einen Anspruch nach § 81 IV SGB IX (BAG, NZA 2007, 91). Während der beruflichen Rehabilitation erhält der weiterhin arbeitsunfähige Arbeitnehmer die ihm sozialrechtlich zustehenden Leistungen. Dem deutschen Recht ist eine Teilarbeitsfähigkeit unbekannt. Arbeitsrechtlich bedarf die Maßnahme wegen der vom Arbeitsvertrag abweichenden Beschäftigung und des im Vordergrund stehenden Rehabilitationszwecks grds. der Zustimmung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers – insoweit bedarf es grds. einer beiderseitigen Freiwilligkeit. Entgeltansprüche entstehen grds. nicht (BAG, NZA 1999, 1295; BAG, NZA 1992, 643; BSG, NZS 2008, 160).
- Durchführung einer Therapie (Sucht) bei Therapiewilligkeit (BAG, NZA 2014, 602).

Praxistipp: Insbesondere bei Langzeitkranken bietet sich eine stufenweise Wiedereingliederung an, um die Belastung zu erproben. Nach dem sog. Hamburger Modell wird dabei die Arbeitszeit stufenweise erhöht, also von 4 auf 6 Stunden/Tag bis zur Vollarbeitszeit.

V. Datenschutz und Mitbestimmung

1. Datenschutz

Die im Rahmen eines BEM erhobenen Daten unterliegen dem *Datenschutz* (BDSG). Sensible Gesundheitsdaten (vgl. § 3 IX BDSG) sind vom Arbeitgeber besonders zu schützen, z. B. mittels eines besonderen Kuverts in der Personalakte (BAG, NZA 2007, 269) oder gestuften Berechtigungskonzepten bei einer elektronischen Personalakte.

Betriebsrat und *Schwerbehindertenvertretung* haben eine *Überwachungsaufgabe* (§ 80 I Nr. 1 BetrVG bzw. § 95 I Nr. 1 SGB IX i. V. m. § 84 II 7 SGB IX). Das BAG hat entschieden, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat die Arbeitnehmer benennen muss, die die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen und diese namentliche Benennung der Arbeitnehmer weder gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen noch gegen das Unionsrecht verstößt (BAG, NZA 2012, 744). Nach dem BVerwG ist die Dienststelle verpflichtet, einem Mitglied des Personalrats regelmäßig die Namen derjenigen Beschäftigten mitzuteilen, denen ein BEM anzubieten ist, und Einsicht in das Hinweisschreiben an die betroffenen Beschäftigten zu gewähren (BVerwG, NZA-RR 2010, 544; BVerwG, NZA-RR 2013, 164).

2. Mitbestimmung

Ob bei der Aufstellung eines formalisierten Verfahrens für das BEM nach § 84 II SGB IX ein *Mitbestimmungsrecht* nach § 87 I Nr. 1, Nr. 6 oder Nr. 7 BetrVG gegeben ist, ist umstritten und noch nicht abschließend höchstrichterlich geklärt. Da formalisierte Kranken-/Rückkehrgespräche, z. B. gemäß dem aus der Automobilindustrie bekannten Ampel-/Stufenmodellen, mitbestimmungspflichtig nach § 87 I Nr. 1 BetrVG sind (BAG, NZA 1995, 857; LAG München, AuR 2014, 440) und § 84 II SGB IX eine Rahmenvorschrift i. S. d. § 87 I Nr. 7 BetrVG ist (BAG, NZA 2012, 748), spricht einiges dafür. Deswegen ist eine Einigungsstelle zum Thema BEM nicht offensichtlich unzuständig (LAG Hamm, BeckRS 2014, 67178; LAG Düsseldorf, BeckRS 2013, 67335; LAG Nürnberg, ArbRAktuell 2013, 136; LAG Berlin-Brandenburg, ArbRAktuell 2011, 178; LAG Hamm, BeckRs 2010, 66756; a. A. Hess/Schlochauer/Worzalla § 87 BetrVG, Rz. 140).

Der pauschale und umfassende Antrag eines Betriebsrats auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der „Durchführung des BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX“, ist aber unzulässig, da nicht hinreichend bestimmt i. S. v. § 253 II Nr. 2 ZPO und auf einen „bunter Strauß“ möglicher Regelungen und Maßnahmen gerichtet (BAG, BeckRs 2011, 72408).

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung kommt für eine erfolgreiche BEM-Implementierung auch eine wichtige Rolle zu. Die originäre *Zuständigkeit* für eine kollektive Regelung zum BEM liegt regelmäßig beim lokalen Betriebsrat, da übergeordnete Gremien nur zuständig sind, wenn eine einheitliche überbetriebliche bzw. unternehmensweite Regelung – aus rechtlichen oder technischen Gründen – zwingend geboten ist. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 I BetrVG wirken nicht zuständigkeitsbegründend (BAG, NZA 2011, 171). Eine zwingende sachliche Notwendigkeit für eine überbetriebliche Regelung ist nicht offensichtlich, weil die Beurteilung der Arbeitsplätze und deren Gefährdungspotential, sowie die zur Eingliederung der Arbeitnehmer durchzuführenden Maßnahmen betriebsbezogen sind (LAG Hamm, BeckRS 2010, 66756; LAG Düsseldorf, ArbRAktuell 2010, 510; LAG Düsseldorf, BeckRS 2013, 67335).

Praxistipp: Erwägt der Arbeitgeber eine Regelung mit dem Gesamt-/Konzernbetriebsrat aus Gründen der Vereinheitlichung, der Kosten etc., so empfehlen sich entsprechende Delegationsbeschlüsse der lokalen Betriebsräte an das übergeordnete Gremium.

VI. Kündigung bzw. Beendigung

Die fehlende Durchführung eines BEM führt *nicht* zu einer *Ordnungswidrigkeit* i. S. d. § 156 SGB IX. Bei Arbeitnehmern, deren Kündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf (§ 85 SGB IX), kann sich das Verfahren ohne vorheriges BEM verzögern.

Die Durchführung des BEM ist *keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung* einer krankheitsbedingten *Kündigung*, so dass ein Unterlassen als solches nicht allein zur Unwirksamkeit der Kündigung führt (BAG, NZA 2010, 398; BAG, NZA 2011, 992). Führt der Arbeitgeber kein BEM durch, hat dieses aber erhebliche Folgen für die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsrechtsstreit im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten. Ein Kündigungsgrund steht vor Durchführung bzw. Abschluss eines korrekten BEM nur dann fest, wenn er offensichtlich ist oder der Arbeitgeber darlegt und beweist, dass eine entsprechend ungünstige Prognose auch bei einem ordnungsgemäß durchgeführten BEM vorgelegen hätte, das BEM also keine Aussicht auf Erfolg hätte. Dieses ist praktisch sehr schwierig, muss der Arbeitgeber doch im Einzelnen und konkret darlegen und bei Bestreiten beweisen, warum eine Maßnahme entweder trotz Empfehlung undurchführbar war oder selbst bei einer Umsetzung diese keinesfalls zu einer Vermeidung oder Reduzierung von AU-Zeiten geführt hätte, d. h. er muss nachweisen, dass das BEM wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung des Arbeitnehmers unter keinen Umständen ein positives Ergebnis hätte bringen können (BAG, NZA 2010, 398; BAG, NZA 2011, 992; LAG Hamm, BeckRS 2012, 68656.).

Praxistipp: Ohne in der Sache erfolglose Durchführung des BEM bzw. einen gescheiterten tatsächlichen Arbeitsversuch zu geänderten Bedingungen wird der Arbeitgeber regelmäßig beweispflichtig bleiben, d. h. den Kündigungsschutzprozess verlieren. Damit verbunden sind erhebliche rechtlich-wirtschaftliche Risiken, insbes. Nachzahlung der Vergütung aus Annahmeverzug (§§ 615, 296 BGB), Nachentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen etc.. Es gilt die Formel: Unterbleibt ein ordnungsgemäßes BEM, ist der Arbeitnehmer im Vorteil. Wird es ordnungsgemäß angeboten (und vom Arbeitnehmer abgelehnt) und durchgeführt, ist der Arbeitgeber im Vorteil. Der Arbeitgeber entscheidet durch frühzeitige Eingliederungsinitiative, der Arbeitnehmer durch Mitwirkung oder Verweigerung, wie die Trümpfe verteilt sind.

Bedarf es – wie beim BEM – der Einwilligung oder der Mitwirkung des Arbeitnehmers, muss nach dem BAG der Arbeitgeber um diese ordnungsgemäß nachsuchen oder den *Arbeitnehmer* hierzu *auffordern*. Dazu kann er dem Arbeitnehmer eine *Frist* setzen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer dabei deutlich darauf hinweisen, dass er im Weigerungsfall mit einer Kündigung rechnen müsse – was quasi auf eine „personenbedingte Abmahnung“ hinausläuft. Lehnt der Arbeitnehmer die Maßnahme dennoch ab oder bleibt er trotz Aufforderung untätig, braucht der Arbeitgeber die Maßnahme vor Ausspruch der Kündigung nicht mehr als milderer Mittel berücksichtigen (BAG, NZA 2010, 398).

Das BEM und das Dienstunfähigkeitsverfahren im Beamtenrecht sind vom Gesetzgeber nicht miteinander verzahnt worden, so dass sich aus dem Unterlassen eines BEM keine unmittelbaren Auswirkungen für die Rechtmäßigkeit einer Zurrhesetzungsverfügung ergeben. BEM ist keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die vorzeitige Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit (BVerwG, NVwZ 2014, 1319).

VII. Diskriminierung und Schadensersatz

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen § 84 II SGB IX, ein ordnungsgemäßes BEM anzubieten und durchzuführen, stellt kein Indiz i. S. d. § 22 AGG für eine unzulässige *Benachteiligung* des Beschäftigten wegen einer Behinderung dar. § 84 II SGB IX ist keine besondere Schutzvorschrift zugunsten Behinderter, weil sie für alle Arbeitnehmer gilt (BAG, NJW 2011, 2458).

Praxistipp: Kündigt ein Arbeitgeber einem behinderten Beschäftigten personenbedingt, ist es wichtig, dass er sich im Rahmen der Betriebsratsanhörung, des Kündigungsschreibens etc. alleine auf eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch die krankheitsbedingten Fehlzeiten stützt und – behinderungsunabhängig - bei Arbeitsunfähigkeitszeiten in gleichem oder ähnlichem Umfang grundsätzlich kündigt. Die Kündigung erfolgt dann aus krankheitsbedingten Gründen und nicht wegen des Diskriminierungsmerkmals Behinderung, so dass eine Diskriminierung(-sentschädigung) ausscheidet (BAG, NJW 2011, 2458; BAG, NZA 2010, 280).

Da eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung des BEM besteht, kann ein schuldhaftes Unterlassen bzw. Verletzen ggfs. auch *Schadensersatzansprüche* des Arbeitnehmers begründen (§§ 280 I, II, 241 I, II BGB), wenn ein Arbeitnehmer trotz vorhandener Möglichkeit nicht leistungsgerecht beschäftigt wird und der Arbeitgeber ihm keinen entsprechenden Arbeitsplatz im Rahmen des Direktionsrechts zuweist (LAG Rheinland-Pfalz, ArbRAktuell 2012, 255; LAG Berlin-Brandenburg, NZA-RR 2012, 624). Trifft den Arbeitnehmer allerdings ein Verschulden hinsichtlich seines Unvermögens, die bisherige Tätigkeit auszuüben, kommt ein Mitverschulden nach § 254 BGB in Betracht. Die Rechtsprechung nimmt eine Rechtspflicht des Arbeitgebers an, einem Arbeitnehmer auf Verlangen auch eine andere, rechtlich mögliche, zumutbare und geeignete leistungsgerechte Tätigkeit zuzuweisen, wenn er die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann und billigt grds. 2 Wochen zu, um das Verlangen des Arbeitnehmers zu prüfen (BAG, NZA 2010, 1119).