

L 3 AL 3407/15

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Heilbronn (BWB)
Aktenzeichen
S 7 AL 407/15
Datum
05.08.2015
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 3407/15
Datum
28.10.2015
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 5. August 2015 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten der Klägerin sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Gleichstellung der Klägerin mit einem schwerbehinderten Menschen streitig.

Die im Jahr 1956 geborene Klägerin ist seit Oktober 1976 bei der A. B. als Maschinenfrau beschäftigt. Das Landratsamt C. stellte mit Bescheid vom 24.03.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides des Regierungspräsidiums Stuttgart vom 06.08.2014 unter Berücksichtigung der Funktionsbeeinträchtigungen Depression, seelische Störung, chronisches Schmerzsyndrom, Funktionsbehinderung der Wirbelsäule, Nervenwurzelreizerscheinungen, Diabetes mellitus, chronische Magenschleimhautentzündung, Knorpelschäden an beiden Kniegelenken, Fingerpolyarthrose, Versteifung der Großzehengrundgelenke beidseitig und Funktionsstörung durch beidseitige Fußfehlform den Grad der Behinderung (GdB) der Klägerin mit 40 seit 05.02.2014 fest.

Die Klägerin beantragte am 18.08.2014 bei der Beklagten ihre Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach [§ 2 Abs. 3](#) Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Sie führte im Antragsformular aus, sie könne ihre derzeitige Tätigkeit mit behinderungsbedingten Einschränkungen weiterhin ausüben. Eine innerbetriebliche Umsetzung wegen der Auswirkungen ihrer Behinderungen sei nicht möglich. Sie arbeite in Wechselschicht in geschlossenen Räumen ständig stehend unter Zeitdruck, bei Nässe, Kälte, Hitze und Zugluft, bei Staub, Rauch, Gasen und Dämpfen, unter Lärm, mit häufigem Bücken und unter Zwangshaltungen. Ihr Arbeitsverhältnis sei nicht gekündigt. Über einen besonderen Kündigungsschutz verfüge sie nicht. Ihr Arbeitgeber habe mit einer Kündigung nicht gedroht. Sie führte ergänzend aus, ihr Arbeitsverhältnis sei nicht gefährdet. Sie wolle aber die Gleichstellung, weil man ihr schon mehrfach einen Schwerbehindertenausweis abgelehnt habe. Sie wisse leider nicht, wie es sich auf ihren Arbeitsplatz auswirke, wenn sie auf Grund ihrer Krankheiten immer längere Zeit ausfallen sollte. Die Gleichstellung wolle sie zur persönlichen Absicherung.

Die Beklagte zog die Mitglieds- und Vorerkrankungsbescheinigung der AOK - Die Gesundheitskasse C.-D. vom 08.09.2014 bei. Sodann holte die Beklagte die Stellungnahmen der Personalabteilung der Arbeitgeberin der Klägerin vom 29.09.2014, des Betriebsrates der Arbeitgeberin der Klägerin vom 01.10.2014 und der Schwerbehindertenvertreterin der Arbeitgeberin der Klägerin vom 01.10.2014 ein. In diesen Stellungnahmen wurde angegeben, dass die Klägerin als Produktionsmitarbeiterin beschäftigt sei. Die gesundheitlichen Einschränkungen der Klägerin seien bekannt. Sie wirkten sich durch häufige Fehlzeiten aus. Der derzeitige Arbeitsplatz sei für die Klägerin geeignet. Technische Hilfsmittel stünden bereits zur Verfügung. Eine innerbetriebliche Umsetzung der Klägerin wegen der Auswirkungen der Behinderung sei nicht vorgesehen. Der Arbeitsplatz der Klägerin sei auf Grund behinderungsbedingter Auswirkungen nicht gefährdet. Ihr Arbeitsplatz sei allerdings wegen der Fehlzeiten gefährdet. Die Klägerin sei mit einer siebenmonatigen Kündigungsfrist zum Quartalsende kündbar. Bislang sei weder eine Kündigung ausgesprochen noch ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden. Es bestehe eine Integrationsvereinbarung.

Mit Bescheid vom 28.10.2014 lehnte die Beklagte eine Gleichstellung der Klägerin mit einem schwerbehinderten Menschen ab. Eine solche Gleichstellung setze unter anderem voraus, dass der behinderte Mensch infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten könne. Diese Voraussetzung sei bei der Klägerin nicht gegeben. Es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, dass ihr Arbeitsplatz aus behinderungsbedingten Gründen gefährdet und sie zur Erhaltung ihres Arbeitsplatzes auf den mit einer Gleichstellung bezweckten Schutz angewiesen sei.

Hiergegen legte die Klägerin Widerspruch ein. Auf Anfrage der Beklagten teilte die Arbeitgeberin der Klägerin am 12.12.2014 mit, der Arbeitsplatz der Klägerin sei nicht wegen behinderungsbedingter Auswirkungen gefährdet. Man achte darauf, dass ein leidensgerechter Arbeitsplatz vorliege. Einer Gleichstellung bedürfe es hierzu nicht. Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 27.01.2015 zurück. Sie führte zur Begründung aus, in den letzten beiden Jahren habe die Klägerin keine langdauernden Fehlzeiten auf Grund der vom Landratsamt anerkannten gesundheitlichen Einschränkungen gehabt. Der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat hätten die Gefährdung des Arbeitsplatzes der Klägerin auf Grund behinderungsbedingter Auswirkungen verneint. Die Fehlzeiten in den letzten beiden Jahren seien überwiegend nicht behinderungsbedingt. Es bestünden damit keine Anhaltspunkte, dass die Klägerin ihren Arbeitsplatz infolge der Behinderung nicht behalten könne. Der Arbeitgeber habe der Klägerin an ihrem Arbeitsplatz die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung gestellt. Der Arbeitgeber achte darauf, dass seine Mitarbeiter an einem leidensgerechten Arbeitsplatz beschäftigt würden. Eine Gefährdung des Arbeitsplatzes sei daher nicht zu erkennen. Damit lägen die Voraussetzungen für eine Gleichstellung derzeit nicht vor.

Hiergegen hat die Klägerin am 09.02.2015 Klage zum Sozialgericht Heilbronn (SG) erhoben. Eine hinreichende Arbeitsplatzgefährdung infolge der Behinderung sei gegeben. Die häufigen arbeitsunfähigkeitsbedingten Fehlzeiten seien ihrer Behinderung geschuldet. Sie leide an massiven orthopädischen und seelischen Beeinträchtigungen, die sich entsprechend auf ihre Arbeitsfähigkeit auswirkten. Sowohl der Betriebsrat als auch die Schwerbehindertenvertretung ihrer Arbeitgeberin sähen die häufigen Fehlzeiten als Grund für eine Arbeitsplatzgefährdung an. Deswegen sei die Behinderung zumindest als wesentliche Mitursache für ihre Arbeitsmarktp Probleme anzusehen. Der Umstand, dass der Arbeitgeber keine Gefährdung des Arbeitsplatzes sehe, vermöge die Beurteilung durch die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat nicht zu widerlegen, habe doch der Arbeitgeber ein entsprechendes Interesse daran, dass sein Mitarbeiter nicht gleichgestellt werde. Auch könne der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung ohne jede Einschränkung sicherer gemacht werden. Ferner sei für eine Gleichstellung keine akute Drohung mit einer Kündigung oder eine ausgesprochene Kündigung erforderlich. Würde man ihre Fehlzeiten hinweg denken, die auf ihren Funktionsbeeinträchtigungen beruhten, so wäre der Arbeitsplatz nicht gefährdet. Die Klägerin hat sodann die Mitglieds- und Vorerkrankungsbescheinigung der AOK - Die Gesundheitskasse C.-D. vom 20.04.2015 vorgelegt. Daraus gehen für die Zeit ab 2014 Arbeitsunfähigkeitszeiten am 24.02.2014 wegen atrophischer Gastritis, am 05.03.2014 wegen Erkrankung der Zähne, vom 19.05.2014 bis zum 23.05.2014 wegen somatoformer Störung, vom 25.06.2014 bis zum 01.08.2014 wegen Schilddrüsenknoten, mehrknotiger Struma, Autoimmunthyreoiditis, Geitis, Kolitis, Obstipation, Arthrose und Spondylose, vom 13.10.2014 bis zum 24.10.2014 wegen Tonsillitis und Bronchitis, vom 09.12.2014 bis zum 12.12.2014 wegen Infekt der oberen Atemwege, vom 09.02.2015 bis zum 20.02.2015 wegen Virusinfektion und Pharyngitis sowie vom 16.03.2015 bis zum 27.03.2015 wegen Virusinfektion und Kreislauferkrankung hervor. Die Klägerin hat ergänzend ausgeführt, sämtliche Fehlzeiten beruhten auf ihren Behinderungen, da gerade ihre seelische Erkrankung bei ihr dazu führe, dass auch Erkrankungen, die eigentlich nicht auf eine Behinderung zurückzuführen seien, gerade auch wegen der behinderungsbedingt gegebenen Antriebsschwäche zu längeren Fehlzeiten auf Grund von Arbeitsunfähigkeit führten. Die Beklagte hat dargelegt, nicht alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ließen sich mit den Behinderungen der Klägerin begründen, auch wenn die Klägerin an vielen unterschiedlichen Beeinträchtigungen leide. In der Regel hätten Behinderte mehr Fehlzeiten als Nicht-Behinderte. Auch könne ein Arbeitsplatz mit einer Gleichstellung stets sicherer gemacht werden. Für eine Gleichstellung reiche dies aber nicht aus. Vielmehr müssten Umstände hinzutreten, die auf eine Gefährdung des konkreten Arbeitsplatzes hindeuteten. Die Klägerin habe selbst ihren Arbeitsplatz als nicht gefährdet beurteilt. Sie könne ihre Tätigkeit mit behinderungsbedingten Einschränkungen ausüben. Auch habe der Arbeitgeber nicht mit einer Kündigung gedroht. Es gebe bisher keine Abmahnungen und kein Abfindungsangebot. Er beabsichtige keine Umsetzung. Es stünden technische Hilfsmittel zur Verfügung. Auch bestehe eine Integrationsvereinbarung. Es seien neben den nur zum Teil behinderungsbedingten Fehlzeiten also keine Umstände vorhanden, welche Rückschlüsse auf eine konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes geben könnten. Aus welchen Umständen die Klägerin ihren Arbeitsplatz derzeit für gefährdet halte, habe die Klägerin nicht dargelegt.

Das SG hat mit Gerichtsbescheid vom 05.08.2015 die Klage abgewiesen. Da die Klägerin bereits im Besitz eines ungekündigten Arbeitsplatzes sei, komme eine Gleichstellung nur in Betracht, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung den Arbeitsplatz nicht behalten könne. Vorliegend drohe jedoch nicht wegen der Behinderung der Klägerin ein Verlust ihres Arbeitsplatzes. Erforderlich sei insoweit, dass ein konkreter Verlust des Arbeitsplatzes drohe. Eine bloß abstrakte Gefährdung des Arbeitsplatzes genüge nicht. Es müssten mithin Tatsachen vorliegen, die den Rückschluss zuließen, dass der Arbeitsplatz wegen der Behinderung konkret gefährdet sei. Die Arbeitgeberin der Klägerin habe aber mitgeteilt, dass der Arbeitsplatz weder auf Grund behinderungsbedingter Auswirkungen noch aus sonstigen Gründen gefährdet sei. Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung hätten mitgeteilt, der Arbeitsplatz der Klägerin sei lediglich aus sonstigen Gründen, nicht aber auf Grund behinderungsbedingter Fehlzeiten gefährdet. Diese Ausführungen seien rechtlich nicht zu beanstanden. Die behinderungsbedingten Fehlzeiten stellten sich nicht als wesentliche Mitursache einer Gefährdung des Arbeitsplatzes dar. Die Schilddrüsenerkrankung der Klägerin vom 25.06.2014 bis zum 01.08.2014 stehe nicht mit den festgestellten Funktionsbeeinträchtigungen im Einklang. Für das Jahr 2014 blieben somit der 24.02.2014 und der Zeitraum vom 19.05.2014 bis zum 23.05.2014 als behinderungsbedingte Fehlzeiten. Die Fehlzeiten der Klägerin für das Jahr 2015 vom 09.02.2015 bis zum 20.02.2015 und vom 16.03.2015 bis zum 27.03.2015 jeweils in Folge von Virusinfektionen seien nicht auf die Behinderungen der Klägerin zurückzuführen. Über die allgemeinen Fehlzeiten hinaus seien keine konkreten Tatsachen für eine Gefährdung des Arbeitsplatzes der Klägerin ersichtlich.

Gegen den Gerichtsbescheid des SG hat die Klägerin am 11.08.2015 Berufung zum Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg eingelegt. Entgegen der Ansicht des SG sei nicht auf eine konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes abzustellen. Sie sei normale Arbeitnehmerin mit normalen Kündigungsfristen, weswegen eine Gefährdung ihres Arbeitsplatzes per se nicht als faktisch ausgeschlossen zu bewerten sei. Bei entsprechend wertender Betrachtung sei davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz, der keinesfalls als tarifvertraglich unkündbar oder dergleichen zu werten sei, durch die Gleichstellung sicherer gemacht werden könne, was zur Folge habe, dass die Integration im Arbeitsleben sichergestellt werde. Sie hat ferner ausgeführt, es sei nicht zu fordern, dass der Arbeitsplatz bereits wegen der Behinderung unsicher geworden sei. Vielmehr genüge es einzig und allein, dass der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung sicherer gemacht werden könne, wenn die konkret gegebenen Funktionsbeeinträchtigungen die behinderte Person nicht ohne Weiteres mit Nicht-Behinderten Personen als konkurrenzfähig angesehen werden können. Dem sei hier so. Eine konkrete Gefährdung, etwa durch behinderungsbedingte Fehlzeiten, sei nicht erforderlich. Vielmehr genüge es, dass die Behinderung zur Folge habe, dass generell nicht das Leistungsniveau einer nicht behinderten Person erreicht werde, weswegen eine entsprechend abstrakte Gefährdung gegeben sei. Dem sei hier so.

Die Klägerin beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Heilbronn vom 5. August 2015 sowie den Bescheid der Beklagten vom 28. Oktober 2014 in der

Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. Januar 2015 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, sie mit einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie sei im Rahmen des Gleichstellungsverfahrens an den festgestellten GdB und damit an die vom Landratsamt C. anerkannten Funktionsbeeinträchtigungen gebunden. Dies habe zur Folge, dass nur Arbeitsunfähigkeitszeiten in die Beurteilung mit einfließen könnten, die im Zusammenhang mit den festgestellten Funktionsbeeinträchtigungen stünden. Nach der Mitglieds- und Vorerkrankungsbescheinigung der AOK - Die Gesundheitskasse C.-D. vom 20.04.2015 beruhten die Arbeitsunfähigkeitszeiten fast ausschließlich auf Umständen, die nicht im Zusammenhang mit den festgestellten Funktionsbeeinträchtigungen stünden. Vor diesem Hintergrund könne nach wie vor kein Kausalzusammenhang zwischen der Behinderung der Klägerin und der Erforderlichkeit einer Gleichstellung für den derzeitigen Arbeitsplatz gesehen werden. Auch eine Gleichstellung als sogenannte Zukunftssicherung komme nicht in Betracht.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§§ 143 und 144 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) statthafte sowie nach [§ 151 SGG](#) form- sowie fristgerechte und auch im Übrigen zulässige Berufung der Klägerin, über die der Senat auf Grund des Einverständnisses der Beteiligten gemäß [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ohne mündliche Verhandlung entscheidet, ist unbegründet

Gegenstand des Berufungsverfahrens ist die Aufhebung des Gerichtsbescheides des SG vom 05.08.2015. Die Klägerin erstrebt neben der Aufhebung dieses Gerichtsbescheides die Aufhebung des Bescheides vom 28.10.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27.01.2015 und die Verurteilung der Beklagten zur Feststellung der Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Diese prozessualen Ziele verfolgt die Klägerin gemäß [§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGG](#) mit der kombinierten Anfechtungs- und Verpflichtungsklage.

Das SG hat zu Recht die Beklagte nicht dazu verurteilt, eine Gleichstellung der Klägerin mit einem schwerbehinderten Menschen festzustellen.

Gemäß [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) sollen behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) vorliegen, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des [§ 73 SGB IX](#) nicht erlangen oder nicht behalten können. Diese Gleichstellung erfolgt gemäß [§ 68 Abs. 2 Satz 1 SGB IX](#) auf Antrag des behinderten Menschen durch feststellenden Verwaltungsakt nach [§ 69 SGB IX](#).

Das Bundessozialgericht (BSG) hat hierzu folgende Grundsätze aufgestellt (BSG, Urteil vom 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) - juris):

Zweck der Gleichstellung ist es, die ungünstige Konkurrenzsituation der behinderten Menschen am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und somit den Arbeitsplatz sicherer zu machen oder die Vermittlungschancen zu erhöhen.

Bei einem behinderten Menschen muss wegen der Abstufung des GdB in Zehnerschritten nach [§ 69 Abs. 1 Satz 4 SGB IX](#) ein GdB von 30 oder 40 festgestellt sein. Die Bundesagentur für Arbeit ist im Rahmen des Verfahrens der Gleichstellung an den festgestellten GdB gebunden, obwohl sie weder am Verwaltungsverfahren noch am gerichtlichen Verfahren zur Höhe des GdB zu beteiligen ist. Die Feststellung des GdB durch die jeweils nach Landesrecht zuständige Behörde wirkt insoweit konstitutiv.

Die Voraussetzungen nach [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) müssen erfüllt sein, das heißt dass der behinderte Mensch seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben oder hier eine Beschäftigung ausüben muss.

Geschützt ist das Erlangen oder Behalten eines Arbeitsplatzes. Die beiden Tatbestandsalternativen des Erlangens in [§ 2 Abs. 2 Alt. 1 SGB IX](#) und Behaltens in [§ 2 Abs. 2 Alt. 2 SGB IX](#) können kumulativ vorliegen, wenn der behinderte Mensch einen Arbeitsplatz innehat und zugleich einen neuen Arbeitsplatz sucht. Sie können aber auch nur alternativ vorliegen, wenn ein behinderter Mensch entweder nur den bisherigen Arbeitsplatz behalten oder nur einen anderen Arbeitsplatz erlangen möchte.

Der Begriff des Arbeitsplatzes ist in [§ 73 Abs. 1 SGB IX](#) definiert. Danach sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer beschäftigt werden. Es muss sich aber nach [§ 73 Abs. 3 SGB IX](#) um einen solchen mit einem Arbeitszeitumfang von 18 Stunden pro Woche handeln. Der behinderte Mensch muss daher über eine Resterwerbsfähigkeit verfügen, die ihm die Ausübung einer Beschäftigung von mindestens 18 Stunden pro Woche ermöglicht.

Der Arbeitsplatz muss für den behinderten Menschen "geeignet" sein. Der behinderte Mensch darf grundsätzlich durch die geschuldete Arbeitsleistung nicht gesundheitlich überfordert werden. Auf der anderen Seite führt das Auftreten oder Hinzutreten einer behinderungsbedingten Einschränkung des beruflichen Leistungsvermögens für sich genommen noch nicht zum Wegfall der Geeignetheit des Arbeitsplatzes.

Die Geeignetheit des Arbeitsplatzes bestimmt sich individuell-konkret nach dem Eignungs- und Leistungspotential des behinderten Menschen. Die Bundesagentur für Arbeit und gegebenenfalls die Gerichte haben die konkreten Behinderungen und ihre Auswirkungen auf die Eignung des behinderten Menschen für den konkreten Arbeitsplatz zu ermitteln. Danach haben sie zu entscheiden, ob der Arbeitsplatz entweder schon für sich betrachtet geeignet ist oder der Arbeitsplatz jedenfalls durch Umsetzung von Leistungen der Rehabilitationsträger

oder des Arbeitgebers so gestaltet werden kann, dass der behinderte Mensch die Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen kann, ohne seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern.

Diese konkrete Betrachtungsweise bei der Prüfung der Eignung des Arbeitsplatzes ergibt sich bei Auslegung des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) nach seinem Sinn und Zweck. Eine Gleichstellung soll erfolgen, damit die Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben gesichert wird. Dadurch soll insbesondere erreicht werden, dass er seinen Arbeitsplatz behalten kann. Der behinderte Mensch kann aber immer nur den Arbeitsplatz "behalten", den er konkret innehat. Die Frage nach der Eignung "eines" Arbeitsplatzes für den behinderten Menschen kann nicht abstrakt für alle Arbeitsplätze geprüft werden. Der Anwendungsbereich des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) würde auch überdehnt, wenn es ausreichend wäre, dass es - abstrakt betrachtet - irgendwelche Arbeitsplätze gibt, zu deren Ausübung der behinderte Mensch auf die Gleichstellung angewiesen ist.

Bei der Prüfung der Geeignetheit eines Arbeitsplatzes sind auch die Rechtspflichten der Rehabilitationsträger zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben sowie die aus [§ 81 SGB IX](#) folgenden Rechtspflichten des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Besondere Bedeutung erlangt hier [§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX](#), der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen zubilligt. Ist eine Förderung durch technische Arbeitshilfen empfohlen worden oder sind solche Hilfen - zum Beispiel durch die Deutsche Rentenversicherung - als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bewilligt worden, steht der Umstand, dass diese Maßnahmen (noch) nicht umgesetzt worden sind, der Geeignetheit des Arbeitsplatzes nicht entgegen. Anderes könnte nur gelten, wenn der behinderte Mensch auf die Umsetzung der Maßnahmen an seinem Arbeitsplatz verzichtet hätte oder sie ablehnen würde.

Zwischen der Behinderung und der Erforderlichkeit der Gleichstellung muss ein Ursachenzusammenhang bestehen ("infolge"). Ein solcher liegt vor, wenn bei wertender Betrachtung in der Art und Schwere der Behinderung die Schwierigkeit begründet ist, den geeigneten Arbeitsplatz zu behalten. Die Kausalitätsprüfung hat nach der Theorie der wesentlichen Bedingung zu erfolgen. Der behinderte Mensch muss bei wertender Betrachtung (im Sinne einer wesentlichen Bedingung) in seiner Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Nichtbehinderten in besonderer Weise beeinträchtigt und deshalb nur schwer vermittelbar sein. Ausreichend für die Bejahung des Ursachenzusammenhangs ist es, wenn die Behinderung zumindest eine wesentliche Mitursache für die Arbeitsmarktprobleme des behinderten Menschen ist. Dagegen reichen betriebliche Defizite wie Missverständnisse, nicht geklärte Zuständigkeiten, ein unfreundlicher Umgang miteinander, unklare Arbeitsanweisungen, fachliche Defizite und fehlendes Verständnis für die jeweilige Situation des anderen oder auch persönliche Schwierigkeiten mit Vorgesetzten nicht aus, weil diese Umstände nicht auf der Behinderung beruhen.

Um den Kausalzusammenhang zwischen Behinderung und Erforderlichkeit der Gleichstellung annehmen zu können, ist keine absolute Sicherheit im Sinne des Vollbeweises erforderlich. Vielmehr genügt - wie auch sonst bei sozialrechtlichen Kausalitätsprüfungen -, dass der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit sicherer gemacht werden kann.

Um die Anknüpfungstatsachen für die Kausalitätsprüfung sachgerecht zu erheben, kann sich eine Arbeitgeberanfrage eignen. Auch die Betriebs- und Personalvertretungen können zur Situation behinderter Menschen bei dem Arbeitgeber angehört werden. Behinderungsbedingte Fehlzeiten, die Rückschlüsse auf die Gefährdung der Teilhabe am Arbeitsleben zulassen, können herangezogen werden. Das Ob und der Umfang des Bedarfs an technischen Hilfen kann weitere Hinweise geben; allerdings löst ein Bedarf an solchen Hilfen nicht bereits einen Anspruch auf Gleichstellung aus. Anzeichen für einen Ursachenzusammenhang zwischen Behinderung und dem Erfordernis der Gleichstellung sind eine behinderungsbedingt verminderte Arbeitsleistung trotz eines behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatzes, Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit, notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter sowie eingeschränkte berufliche Mobilität.

Die Antwort auf die Frage nach dem Kausalzusammenhang im Sinne des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) ergibt sich dagegen nicht aus der Alternative einer entweder nur abstrakten oder konkreten Prognoseentscheidung über die Arbeitsplatzgefährdung.

Der behinderte Mensch soll in das Arbeitsleben integriert bleiben. Er kann deshalb einerseits nicht darauf verwiesen werden abzuwarten, bis der Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, die auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zielen. In einer solchen Situation käme eine Gleichstellung nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) in aller Regel zu spät. Denn der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, die besonderen Pflichten nach dem SGB IX gegenüber Personen zu erfüllen, deren Schwerbehinderung oder Gleichstellung ihm (noch) nicht bekannt ist. Andererseits reicht eine rein abstrakte Gefährdung nicht aus, weil - "abstrakt" betrachtet - das Arbeitsverhältnis des leistungsgeminderten behinderten Menschen stets gefährdet sein kann.

Ein wesentlicher bei der Kausalitätsprüfung zu berücksichtigender Umstand ist die arbeitsrechtliche Sicherung, die der behinderte Mensch auf dem konkreten Arbeitsplatz erlangt hat. So steht der Status des Beamten oder Richters oder die langjährige Beschäftigung im öffentlichen Dienst einer Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen in der Regel entgegen. Anderes gilt aber, sofern ausnahmsweise besondere Umstände vorliegen, die eine Gleichstellung gebieten.

Ebenso haben tariflich unkündbare Arbeitnehmer ein bestandsgeschütztes Arbeitsverhältnis inne, das sie nur unter qualifizierten Voraussetzungen verlieren können oder selbst aufgeben müssen. Haben behinderte Menschen solchermaßen geschützte Arbeitsplätze inne, bedürfen sie zur weiteren Teilhabe am Arbeitsleben in der Regel keiner Gleichstellung. Hierin liegt keine Benachteiligung dieser Personengruppe, was schon daran zu erkennen ist, dass das SGB III den so geschützten Arbeitnehmern hinsichtlich der Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses besondere Obliegenheiten auferlegt, an deren Verletzung gegebenenfalls arbeitsförderungsrechtliche Ruhevorschriften anknüpfen.

Die Klägerin erfüllt nicht die Voraussetzungen der Gleichstellung nach [§ 2 Abs. 3 Alt. 2 SGB IX](#). Sie hat daher keinen Rechtsanspruch auf die dahingehende Feststellung der Beklagten, so dass diese hierzu nicht zu verpflichten war.

Die Klägerin will hier (nur) gleichgestellt werden, um ihren Arbeitsplatz bei der A. B. zu behalten. Die Prüfung ist daher auf die Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 3 Alt. 2 SGB IX](#) beschränkt.

Zwar hat das Landratsamt C. bei ihr mit Bescheid vom 24.03.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides des Regierungspräsidiums Stuttgart vom 06.08.2014 einen GdB mit 40 seit 05.02.2014 festgestellt und hat die Klägerin ihren Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland und übt dort auch eine Beschäftigung aus.

Ferner hat die Klägerin bei der gebotenen konkreten Betrachtung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des [§ 73 Abs. 1 SGB IX](#) inne. Sie kann den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes bei der A. B. trotz ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen mit den schon festgelegten technischen Arbeitshilfen weiter erfüllen. Denn bei der Prüfung der Geeignetheit eines Arbeitsplatzes ist - wie oben dargelegt - auch zu berücksichtigen, ob er durch Leistungen des Arbeitgebers so gestaltet werden kann, dass der behinderte Mensch die Anforderungen des Arbeitsplatzes erfüllen kann, ohne seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern. Dies ist vorliegend der Fall. Der Senat stützt sich dabei auf die Stellungnahmen der Personalabteilung ihrer Arbeitgeberin vom 29.09.2014, des Betriebsrates ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014 und der Schwerbehindertenvertreterin ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014, wonach der derzeitige Arbeitsplatz für die Klägerin geeignet ist und - von ihr auch nicht bestritten - technische Hilfsmittel bereits zur Verfügung stehen, so dass eine innerbetriebliche Umsetzung der Klägerin wegen der Auswirkungen der Behinderung nicht vorgesehen ist. Mithin hat die Arbeitgeberin der Klägerin ihre Rechtspflicht aus [§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX](#), den Arbeitsplatz mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten, erfüllt.

Die Klägerin ist aber infolge ihrer Behinderungen nicht auf eine Gleichstellung angewiesen, um ihren Arbeitsplatz behalten zu können.

Zwar ist die Klägerin nach den Stellungnahmen der Personalabteilung ihrer Arbeitgeberin vom 29.09.2014, des Betriebsrates ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014 und der Schwerbehindertenvertreterin ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014 mit einer siebenmonatigen Kündigungsfrist zum Quartalsende kündbar, so dass grundsätzlich eine Gleichstellung in Betracht kommt.

Der Senat hält es aber nicht für hinreichend wahrscheinlich, dass der Arbeitsplatz der Klägerin durch eine Gleichstellung sicherer gemacht werden kann. Auch insoweit stützt sich der Senat auf die Stellungnahmen der Personalabteilung ihrer Arbeitgeberin vom 29.09.2014, des Betriebsrates ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014 und der Schwerbehindertenvertreterin ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014, wonach der Arbeitsplatz der Klägerin zwar wegen arbeitsunfähigkeitsbedingter Fehlzeiten, nicht aber auf Grund behinderungsbedingter Auswirkungen gefährdet ist. Diese Einschätzung ergibt sich aus einem Abgleich der vom Landratsamt C. im Bescheid vom 24.03.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides des Regierungspräsidiums Stuttgart vom 06.08.2014 genannten Funktionsbeeinträchtigungen Depression, seelische Störung, chronisches Schmerzsyndrom, Funktionsbehinderung der Wirbelsäule, Nervenwurzelreizerscheinungen, Diabetes mellitus, chronische Magenschleimhautentzündung, Knorpelschäden an beiden Kniegelenken, Fingerpolyarthrose, Versteifung der Großzehengrundgelenke beidseitig und Funktionsstörung durch beidseitige Fußfehlform mit den in den Mitglieds- und Vorerkrankungsbescheinigungen der AOK - Die Gesundheitskasse C.-D. vom 08.09.2014 und 20.04.2015 aufgelisteten Arbeitsunfähigkeitszeiten für die Zeit ab 2014. Danach stehen lediglich die Arbeitsunfähigkeitszeiten am 24.02.2014 wegen atrophischer Gastritis und vom 19.05.2014 bis zum 23.05.2014 wegen somatoformer Störung im Zusammenhang mit den GdB-relevanten Funktionsbeeinträchtigungen Depression, seelische Störung, chronisches Schmerzsyndrom und chronische Magenschleimhautentzündung, so dass in dem knapp 16 Monate umfassenden Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 20.04.2015 nur Arbeitsunfähigkeitszeiten von 6 Tagen behinderungsbedingt sind. Demgegenüber stehen die Arbeitsunfähigkeitszeiten am 05.03.2014 wegen Erkrankung der Zähne, vom 25.06.2014 bis zum 01.08.2014 wegen Schilddrüsenknoten, mehrknotiger Struma, Autoimmunthyreoiditis, Geitis, Kolitis, Obstipation, Arthrose und Spondylose, vom 13.10.2014 bis zum 24.10.2014 wegen Tonsillitis und Bronchitis, vom 09.12.2014 bis zum 12.12.2014 wegen Infekt der oberen Atemwege, vom 09.02.2015 bis zum 20.02.2015 wegen Virusinfektion und Pharyngitis sowie vom 16.03.2015 bis zum 27.03.2015 wegen Virusinfektion und Kreislauferkrankung nicht im Zusammenhang mit den GdB-relevanten Funktionsbeeinträchtigungen und sind daher nicht behinderungsbedingt. Dabei geht der Senat davon aus, dass für die Arbeitsunfähigkeitszeit vom 25.06.2014 bis zum 01.08.2014 die Schilddrüsenknotenerkrankung, nicht aber die mit Geitis, Kolitis und Obstipation bezeichnete Darm- beziehungsweise Verstopfungsproblematik und auch nicht die Arthrose und Spondylose führend gewesen ist. Doch selbst wenn man diese Arbeitsunfähigkeitszeit als behinderungsbedingt ansehen wollte, wären in dem knapp 16 Monate umfassenden Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 20.04.2015 immer noch nur Arbeitsunfähigkeitszeiten von 44 Tagen behinderungsbedingt. Auch eine behinderungsbedingte Fehlzeit dieses Ausmaßes hält der Senat nicht für ausreichend, um eine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes der Klägerin annehmen zu können. Eine Gefährdung des Arbeitsplatzes der Klägerin ergibt sich auch nicht aus ihrem Bedarf an technischen Hilfen. Denn ein Bedarf an solchen Hilfen löst - wie oben bereits dargelegt - nicht bereits einen Anspruch auf Gleichstellung aus. Ferner hält es der Senat für wesentlich, dass eine verminderte Arbeitsleistung der Klägerin auf ihrem behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatzes nicht dokumentiert ist. Hinzu kommt, dass nach den Stellungnahmen der Personalabteilung ihrer Arbeitgeberin vom 29.09.2014, des Betriebsrates ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014 und der Schwerbehindertenvertreterin ihrer Arbeitgeberin vom 01.10.2014 weder eine Kündigung ausgesprochen noch ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden ist. Auch sind Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit, notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter sowie eine eingeschränkte berufliche Mobilität der Klägerin nicht dokumentiert.

Unter Berücksichtigung all dessen ist die Klägerin angesichts der Anforderungen ihres Arbeitsplatzes infolge der Behinderung weiterhin konkurrenzfähig, so dass ihr Arbeitsplatz auch durch eine Gleichstellung nicht sicherer gemacht werden kann.

Die Beklagte hat daher zu Recht mit Bescheid vom 28.10.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27.01.2015 die Gleichstellung der Klägerin mit einem schwerbehinderten Menschen abgelehnt. Der mit der Berufung angegriffene Gerichtsbescheid des SG vom 05.08.2015 ist mithin rechtmäßig. Die Berufung war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Die Revision ist nicht zuzulassen, da keiner der Gründe des [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG](#) gegeben ist.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-11-11