

L 2 R 50/17

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
2

1. Instanz
SG Darmstadt (HES)
Aktenzeichen
S 23 R 495/15

Datum
04.01.2017

2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 2 R 50/17

Datum
29.05.2018

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie
Urteil

I. Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Darmstadt vom 4. Januar 2017 wird zurückgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander auch für das Berufungsverfahren keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einem orthopädischen Bürostuhl auszustatten bzw. hierfür einen Zuschuss zu leisten.

Die 1968 geborene Klägerin ist ausgebildete Rechtsanwalts- und Notargehilfin. In den Jahren 1992 bis 2009 war sie im erlernten Beruf tätig. Seit dem 1. Juni 2009 arbeitet die Klägerin bei der C. GmbH als Schulungsreferentin für juristische Software und seit dem 1. Januar 2015 als Vertriebsmitarbeiterin. Ihre Vollzeittätigkeit verrichtet die Klägerin nach ihren Angaben zu 80 % im Innendienst und zu 20 % im Außendienst.

Am 12. September 2014 stellte die Klägerin Antrag auf Übernahme der Kosten für einen orthopädischen Bürostuhl im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Der Bürostuhl solle eine rückenstärkende Sitzfläche (beweglich gelagert) und eine Rückenlehne, die die Wirbelsäule unterstütze (Lordosestütze), haben. Dem Antrag war ein ärztlicher Befundbericht der Praxis für Orthopädie und Sportmedizin D. (Dr. E., Facharzt für Orthopädie) vom 4. September 2014 beigelegt.

Durch Bescheid vom 17. September 2014 lehnte die Beklagte den Antrag der Klägerin mit der Begründung ab, die Voraussetzungen für die beantragte Teilhabeleistung lägen nicht vor. Auch unter Berücksichtigung der bei der Klägerin bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen sei ein Bürostuhl, der den speziellen orthopädischen bzw. neurologischen Bedürfnissen Rechnung trage, für die weitere berufliche Tätigkeit als Rechtsanwaltsfachangestellte nicht erforderlich. Ausreichend sei ein ergonomischer Bürostuhl nach den gesetzlichen Vorschriften. Der Arbeitgeber der Klägerin sei zu dieser Ausstattung verpflichtet.

Die Klägerin erhob Widerspruch am 19. Oktober 2014 und trug vor, ein ergonomisch geformter Bürostuhl sei auch nach Auffassung ihres behandelnden Orthopäden nicht ausreichend. Vielmehr benötigten ihre Bandscheiben mehr Unterstützung. Darüber hinaus übe sie den Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten schon seit Jahren nicht mehr aus. Sie sei als Schulungsreferentin tätig und habe eine ausschließlich sitzende Tätigkeit, zu der noch lange Anfahrtszeiten im Auto hinzukommen würden. Ergänzend legte die Klägerin Atteste der Praxis D. (Dr. E.) vom 12. März 2015 und 7. Mai 2015 vor. Dr. E. vertrat die Auffassung, ein ergonomischer Bürostuhl sei für die Klägerin nicht ausreichend, vielmehr benötige sie einen beweglichen, speziellen Bürostuhl. Dieser müsse über folgende Eigenschaften verfügen: Bioswing 3 D-Sitzwerk, Lumbalstütze verstellbar, TrainBackMatic Synchronmechanik, Rückendruckeinstellung 50 bis 150 kg, höhen- und neigungsverstellbare Rückenlehne, Permanentkontakt-Rückenlehne, arretierbar und stufenlos einstellbar, Sitzneigungsverstellung, Sitztiefeverstellung, Sitzhöhenverstellung.

Durch Widerspruchsbescheid vom 17. August 2015 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück und führte zur Begründung aus, die Auswertung der vorliegenden medizinischen Unterlagen habe ergeben, dass die Klägerin nach Art und Schwere ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht auf einen orthopädischen Bürostuhl angewiesen sei. Ausreichend sei bei der ausgeübten Tätigkeit als Schulungsreferentin die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzausstattung, die der Arbeitgeber zu leisten habe. Ergonomische Bürostühle, wie sie der Arbeitgeber zur Verfügung stellen müsse, verlangten folgende ergonomische Eigenschaften: eine höhenverstellbare

Rückenlehne mit aktiver Beckenstütze, Armstützen, eine verstellbare Sitzhöhe, eine Sitzneigungsverstellung, eine in der Höhe angepasst Lordosetstütze als auch eine Synchronmechanik für dynamisches Sitzen. Nach Prüfung der fachärztlichen Befundunterlagen könne mit den genannten Eigenschaften eines ergonomischen Bürostuhls den Beschwerden der Klägerin ausreichend begegnet werden. Eine andere Beurteilung ergebe sich auch nicht aus den im Widerspruchsverfahren gemachten Ausführungen und vorgelegten Attesten.

Mit der am 17. September 2015 erhobenen Klage verfolgte die Klägerin ihr Begehren weiter. Im Verlauf des Verfahrens machte sie geltend, es sei bei ihr als weitere Erkrankung ein Impingement-Syndrom der Schulter hinzugetreten.

Demgegenüber hielt die Beklagte an ihrer ablehnenden Auffassung fest unter Hinweis auf ihre Ausführungen im angefochtenen Bescheid.

Im Rahmen der Beweiserhebung zog das Sozialgericht Befundberichte des Dr. F. vom 6. November 2015, der Asklepios Klinik Langen vom 3. Dezember 2015 und der Praxis für Orthopädie und Sportmedizin D. (Dr. G.) vom 11. Dezember 2015 bei.

Sodann hat das Sozialgericht durch Gerichtsbescheid vom 4. Januar 2017 die Klage abgewiesen und zur Begründung auf die Ausführungen der Beklagten im Widerspruchsbescheid Bezug genommen. Ergänzend hat das Sozialgericht ausgeführt, dass die im Klageverfahren eingeholten Befundberichte keine gravierenden Funktionseinschränkungen der Klägerin ergeben hätten. Insbesondere ergebe sich aus dem Behandlungsbericht der Asklepios Klinik Langen vom 3. Dezember 2015, dass die Klägerin sogar in der Lage gewesen sei, Baumfällarbeiten durchzuführen. Die Erwerbsfähigkeit der Klägerin für ihre Tätigkeit als Vertriebsmitarbeiterin sei demzufolge offensichtlich nicht krankheits- oder behinderungsbedingt erheblich gefährdet oder gemindert.

Die Klägerin hat gegen den ihr mittels Empfangsbekenntnis am 12. Januar 2017 zugestellten Gerichtsbescheid am 13. Februar 2017 (Montag) Berufung zum Hessischen Landessozialgericht eingelegt. Sie trägt vor, entgegen der Auffassung der Beklagten und des erstinstanzlichen Gerichts sei ihre Erwerbsfähigkeit als Vertriebsmitarbeiterin erheblich gefährdet. Ihr Gesundheitszustand habe sich nicht verbessert. Ergänzend legt die Klägerin den Home-Office-Vertrag mit ihrem Arbeitgeber vor, aus dem sich ergebe, dass sie im Rahmen ihrer sitzenden Tätigkeit auf den beantragten Bürostuhl angewiesen sei. Der Vertrag widerlege zudem, dass es Sache des Arbeitgebers sei, für einen derartigen Stuhl zu sorgen, denn dies sehe der Home-Office-Vertrag gerade nicht vor. Darüber hinaus legt die Klägerin ein Attest des Orthopäden Dr. H. vom 23. Februar 2017 vor.

Die Klägerin beantragt,
den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Darmstadt vom 4. Januar 2017 sowie den Bescheid der Beklagten 17. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. August 2015 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, sie für ihr Home-Office mit einem orthopädischen Bürostuhl auszustatten,
hilfsweise,
hierfür einen Zuschuss in gesetzlichem Umfang zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält daran fest, dass für die Klägerin ein Bürostuhl ausreichend sei, der über die gleichen Ausstattungsmerkmale verfüge, wie ein vom Arbeitgeber bereitzustellender Bürostuhl nach den Bestimmungen der Arbeitssicherheit, Arbeitsstättenverordnung und der Bildschirmarbeitsplatzverordnung. Im Übrigen habe sich die Klägerin, die im Home-Office tätig sei, laut Arbeitsvertrag verpflichtet, für eine den genannten Vorschriften entsprechende Arbeitsplatzausstattung selbst Sorge zu tragen. Ergänzend legt die Beklagte den Reha-Entlassungsbericht des Reha-Zentrums K. vom 2. Mai 2017 vor. Die Klägerin hat sich dort in der Zeit vom 4. April bis 2. Mai 2017 zur Durchführung einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme aufgehalten. Der leitende Arzt Dr. J., Facharzt für Orthopädie, führte darin bei den Diagnosen

1. Restfunktionsstörung linke Schulter, subacromiale Dekompression links 11/16, Supraspinatustendopathie rechts,
2. Cervicocephalobrachialgie beidseits durch Fehlstatik, Degeneration, Prolaps C5/6, rezidivierende Migräne,
3. Lumboischialgie links durch Fehlstatik, Degeneration, ISG-Irritation links mehr als rechts,
4. rezidivierende depressive Störung, leichte Episode, Hinweise auf Zwangsverhalten,
5. Adipositas, BMI 31 kg/qm, Hashimoto-Thyreopathie,
6. Knicksenkpreizfüße

aus, als Account-Managerin im Verlagshaus für Software könne die Klägerin noch sechs Stunden und mehr täglich erwerbstätig sein. Darüber hinaus sei sie in der Lage, leichte bis mittelschwere Arbeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes unter Beachtung von qualitativen Einschränkungen sechs Stunden und mehr täglich zu verrichten. Die derzeitige Tätigkeit sei von der Klägerin ausschließlich im Home-Office zu bewältigen. Sie werde insoweit als arbeitsfähig entlassen. Die Klägerin habe der sozialmedizinischen Beurteilung zugestimmt. Im Hinblick auf weiterführende Maßnahmen wurde in dem Entlassungsbericht ausgeführt, es sei die Prüfung der Versorgung des Home-Office-Arbeitsplatzes mit einem ergonomischen Bürostuhl mit dynamischer Rückenlehne, Lumbalstütze, Sitztiefenverstellung und Multifunktionsarmlehnen, ggf. verstellbarer Rückenlehne, zu empfehlen. Zur Entlastung der Schulter-Nackermuskulatur sei die Prüfung einer Versorgung mit einem Dokumentenhalter und einem höhenverstellbaren Arbeitstisch zu empfehlen.

Die Beklagte trägt hierzu vor, es sei klarzustellen, dass Gegenstand des Verfahrens die Versorgung mit einem orthopädischen Bürostuhl sei. Hierauf sei die Klägerin nicht angewiesen. Nach der mit dem Arbeitgeber geschlossen Zusatzvereinbarung (§ 6 Abs. 2) erfolge "die Einrichtung und Nutzung des Home Office allein auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers". Gemäß § 3 Abs. 1 der Vereinbarung habe die Klägerin bestätigt, dass ihr Home-Office für den dauernden Aufenthalt und für die Erbringung der Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen, u.a. der Bildschirmarbeitsplatzverordnung, geeignet sei. Sofern der vorhandene ergonomische Bürostuhl defekt sei, müsse er von der Klägerin ausgetauscht werden. Es sei nicht Aufgabe des Rentenversicherungsträgers, aus Mitteln der Versichertengemeinschaft Büromöbel zur Verfügung zu stellen, die über keine die BG-Richtlinien übersteigenden besonderen Eigenschaften verfügten.

Der Senat hat nach Anhörung der Beteiligten durch Beschluss vom 17. November 2017 die Berufung der Klägerin dem Berichterstatter zur Entscheidung übertragen.

Wegen aller weiteren Einzelheiten nimmt der Senat Bezug auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Akten der Beklagten, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte durch den Berichterstatter zusammen mit den ehrenamtlichen Richtern entscheiden, weil die Berufung durch Senatsbeschluss vom 17. November 2017 gemäß [§ 153 Abs. 5](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) auf den Berichterstatter übertragen worden ist.

Die gemäß [§§ 143](#) und [144 SGG](#) statthafte Berufung ist zulässig; sie ist insbesondere form- und fristgerecht gemäß [§ 151 Abs. 1 SGG](#) eingelegt worden.

Die Berufung ist jedoch sachlich unbegründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht durch Gerichtsbescheid vom 4. Januar 2017 abgewiesen. Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 17. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. August 2015 ist nicht zu beanstanden. Der Klägerin steht kein Anspruch gegen die Beklagte auf Ausstattung Ihres Home-Office mit einem orthopädischen Bürostuhl zu, ebenso besteht keine Verpflichtung zur Gewährung eines entsprechenden Zuschusses. Die Klägerin verfolgt ihr Klageziel zwar zulässigerweise mit einer kombinierten Anfechtungs- und Verpflichtungsklage gemäß [§ 54 Abs. 1 SGG](#). Es mangelt jedoch an der Erfüllung der entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen.

Da der Teilhabeantrag der Klägerin bereits am 12. September 2014 gestellt worden ist, sind für die Leistungen zur Teilhabe bis zum Ende der Leistungen die Vorschriften weiter anzuwenden, die zu diesem Zeitpunkt galten ([§ 301 Abs. 1 Satz 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – SGB VI).

Für die Rentenversicherung bestimmt [§ 9 Abs. 1 Satz 1 SGB VI](#) in der bis zum 13. Dezember 2016 geltenden Fassung der Bekanntmachung der Neufassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 19. Februar 2002 (BGBl. I, S. 754 (a.F.)), dass sie Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie ergänzende Leistungen erbringt, um

1. die Auswirkungen einer Krankheit oder körperlich, geistigen oder seelischen Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit der Versicherten entgegenzuwirken oder sie zu überwinden und
2. dadurch Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit der Versicherten oder ihr vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern oder sie möglichst dauerhaft in das Erwerbslebeniedereinzugliedern.

Die Leistungen können nach [§ 9 Abs. 2 SGB VI](#) a.F. erbracht werden, wenn die persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Gemäß [§ 10 Abs. 1 SGB VI](#) a.F. haben Versicherte die persönlichen Voraussetzungen erfüllt,

1. deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung erheblich gefährdet oder gemindert ist und
2. bei denen voraussichtlich
 - a) bei erheblicher Gefährdung der Erwerbsfähigkeit eine Minderung der Erwerbsfähigkeit durch Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben abgewendet werden kann,
 - b) bei geminderter Erwerbsfähigkeit diese durch Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben wesentlich gebessert oder wiederhergestellt oder hierdurch deren wesentliche Verschlechterung abgewendet werden kann,
 - c) bei teilweiser Erwerbsminderung ohne Aussicht auf eine wesentliche Besserung der Erwerbsfähigkeit der Arbeitsplatz durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten werden kann.

Voraussetzung für die Erbringung von Teilhabeleistungen ist hiernach, dass die Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten aufgrund von Krankheit oder Behinderung besteht. Dabei ist der Begriff der - im Gesetz nicht definierten - Erwerbsfähigkeit als Fähigkeit des Versicherten zu verstehen, seinen bisherigen Beruf oder seine bisherige Tätigkeit weiter ausüben zu können (vgl. BSG, Urteil vom 29. März 2006, [B 13 RJ 37/05 R](#); BSG, Urteil vom 14. März 1979, [1 RA 43/78](#)). Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang, ob der Versicherte unabhängig von den Besonderheiten des gerade innegehaltenen Arbeitsplatzes den typischen Anforderungen des ausgeübten Berufs noch nachkommen kann (vgl. BSG, Urteil vom 17. Oktober 2006, [B 5 RJ 15/05 R](#)). Nicht anwendbar sind demgegenüber die Kriterien, die für die Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen für eine Rente wegen Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit (Erwerbsminderung) maßgebend sind (vgl. BSG, Urteile vom 31. Januar 1980, [11 RA 8/79](#) und vom 22. September 1981, [1 RJ 12/80](#)).

Unter Berücksichtigung dieser Regelungen und Grundsätze kann zunächst dahingestellt bleiben, ob die Erwerbsfähigkeit der Klägerin infolge ihrer Erkrankung seitens des orthopädischen Fachgebietes im Sinne von [§ 10 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI](#) a.F. erheblich gefährdet ist, weil sie für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit auf einen Bürostuhl angewiesen ist, der ihren gesundheitlichen Einschränkungen entspricht. Insoweit reicht die Bejahung dieser Voraussetzung für die Begründung des Anspruches auf die beantragte Teilhabeleistung noch nicht aus, denn als weitere kumulativ zu erfüllende Voraussetzung muss voraussichtlich bei erheblicher Gefährdung der Erwerbsfähigkeit eine Minderung der Erwerbsfähigkeit durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben abgewendet werden können ([§ 10 Abs. 1 Nr. 2](#) lit. a SGB VI a.F. Jedenfalls daran mangelt es hier. Den bei der Klägerin bestehenden gesundheitlichen Besonderheiten wird nämlich ein (handelsüblicher) ergonomischer Bürostuhl gerecht und auf einen speziellen orthopädischen Bürostuhl ist sie gerade nicht angewiesen. Nur ein solcher wird von vornherein von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfasst.

Nach [§ 16 SGB VI](#) in der bis 31. Dezember 2017 geltenden Fassung vom 19. Februar 2002 erbringen die Träger der Rentenversicherung die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach den § 33 bis 38 des Neunten Buches. [§ 33 Abs. 3](#) des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (SGB IX) in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung vom 20. Dezember 2011 (a.F.) regelt, dass Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben insbesondere (u.a.) umfassen:

1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, 6. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um behinderten Menschen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

Nach [§ 33 Abs. 8 Satz 1 SGB IX](#) a.F. umfassen die Leistungen nach Abs. 3 Nr. 1 und 6 (u.a.) auch

4. Kosten für Hilfsmittel, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz erforderlich sind, es sei denn, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht oder solche Leistungen als medizinische Leistung erbracht werden können,

5. Kosten technischer Arbeitshilfen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sind.

Unter Berücksichtigung dieses Regelungsgefüges richtet sich der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Ausstattung Ihres Home-Office mit einem an ihre gesundheitlichen Verhältnisse angepassten Bürostuhl nach Nr. 5 der vorstehenden Regelung (technische Arbeitshilfen, vgl. LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 28. April 2016, [L 8 SO 24/14](#); juris-PK SGB IX, 3. Aufl. 2018, § 49 Rdnr. 264) und nicht nach Nr. 4 (Hilfsmittel). Die Abgrenzung ist insofern von Bedeutung, als Kosten für Hilfsmittel nach Nr. 4 lediglich dann als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben übernommen werden können, wenn keine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, während es für die Übernahme von Kosten für technische Arbeitshilfen nach Nr. 5 auf den Vorrang der Bereitstellung durch den Arbeitgeber nicht ankommt. Für Hilfsmittel wie auch für technische Arbeitshilfen gilt allerdings übereinstimmend, dass sie wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Berufsausübung erforderlich sein müssen. Dies kann vorliegend gerade nicht bejaht werden.

Zunächst ist aus allem abzuleiten, dass es sich bei dem als Teilhabeleistung geltend gemachten Bürostuhl für das Home-Office der Klägerin in Abgrenzung zu einem handelsüblichen ergonomischen Bürostuhl um einen individuell an die körperlichen Verhältnisse angepassten (orthopädischen) Bürostuhl handeln muss, worauf die Beklagte zutreffend angewiesen hat. Zur Überzeugung des Senats steht fest, dass die Klägerin einen orthopädischen Bürostuhl jedoch nicht benötigt. Dabei stützt sich der Senat entscheidend auf den Entlassungsbericht des Reha-Zentrums K. vom 2. Mai 2017. Darin führte der leitende Arzt Dr. J., Facharzt für Orthopädie, aus, es sei die Prüfung der Versorgung des Home-Office-Arbeitsplatzes der Klägerin mit einem ergonomischen Bürostuhl mit dynamischer Rückenlehne, Lumbalstütze, Sitztiefenverstellung und Multifunktionsarmlehnen, gegebenenfalls verstellbarer Rückenlehne, zu empfehlen. Dies steht mit den mitgeteilten orthopädischen Diagnosen einer Restfunktionsstörung der linken Schulter mit subacromialer Dekompression links 11/16 und Supraspinatustendopathie rechts, einer Cervicocephalobrachialgie beidseits durch Fehlstatik mit Degeneration und Prolaps C5/6 sowie einer Lumboischialgie links durch Fehlstatik mit Degeneration und ISG-Irritation links mehr als rechts sowie den weiteren Ausführungen im Einklang, dass die Klägerin noch in der Lage ist, ihre im Home-Office bewältigte Tätigkeit als Account-Managerin im Umfang von sechs Stunden und mehr täglich zu bewältigen. Insofern erfolgte die Entlassung der Klägerin, die der sozialmedizinischen Beurteilung zugestimmt hatte, als arbeitsfähig. Soweit demgegenüber Dr. E. in seinem Attest vom 7. Mai 2015 die Auffassung vertreten hat, die Klägerin müsse mit einem Bürostuhl versorgt werden, der über die Eigenschaften "Bioswing 3 D-Sitzwerk, Lumbalstütze verstellbar, TrainBackMatic Synchronmechanik, Rückendruckeinstellung 50 bis 150 kg, höhen- und neigungsverstellbare Rückenlehne, Permanentkontakt-Rückenlehne, arretierbar und stufenlos einstellbar, Sitzneigungsverstellung, Sitztiefenverstellung und Sitzhöhenverstellung" verfüge, vermag sich der Senat dem nicht uneingeschränkt anzuschließen. Vielmehr sind die von Dr. E. genannten Anforderungen, soweit sie über die in dem Reha-Entlassungsbericht genannten Merkmale hinausgehen, durch die überzeugenden Ausführungen des leitenden Arztes Dr. J. der Reha-Klinik K. als widerlegt anzusehen. Das übrige aktenkundige medizinische Berichtswesen (im Verwaltungsverfahren erstatteter Befundbericht von Dr. E. vom 4. September 2014 sowie im Klageverfahren beigezogene Befundberichte von Dr. F. vom 6. November 2015, der Asklepios Klinik Langen vom 3. Dezember 2015 und der Praxis für Orthopädie und Sportmedizin D., Dr. G., vom 11. Dezember 2015) ist ohnehin nicht geeignet, zur weiteren Erhellung beizutragen, da sich die Ausführungen im Wesentlichen auf Befund- und Diagnoseangaben sowie die durchgeführten Behandlungen beschränken, ohne dass hieraus verlässliche Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Anforderungen an einen Bürostuhl zu ziehen sind. In der Gesamtschau hat es deshalb bei der Beurteilung von Dr. J. in dem Reha-Entlassungsbericht vom 2. Mai 2017 zu verbleiben.

Die sich daraus ergebenden Anforderungen werden von einem ergonomischen Bürostuhl erfüllt. Zwar gibt es keine verbindliche Definition für einen "ergonomischen Bürostuhl". Insofern kann jedoch auf die "Leitlinie Qualitätskriterien für Büro-Arbeitsplätze L-Q 2010" (herausgegeben u.a. von dem Deutschen Institut für Normung e.V. Berlin (DIN), der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zurückgegriffen werden. Danach muss im Hinblick auf die Anforderungen an die Dynamik des Sitzens der Bürostuhl über eine Synchronmechanik verfügen, d.h. Sitz- und Rückenlehne müssen sich synchron in einem aufeinander abgestimmten Verhältnis bewegen (Ziff. 21.1.1 der Leitlinie). Der Rückenlehnenwiderstand (Andruckhärte) muss an das Körpergewicht des Benutzers anpassbar sein (Ziff. 21.1.3 der Leitlinie). Zu den Anforderungen an die Sitzfläche gehört deren Höhenverstellbarkeit (Ziff. 21.2.1 der Leitlinie). Die Sitzfläche muss zudem entweder anatomisch geformt oder auch in der Tiefe verstellbar sein (Ziff. 21.2.2 der Leitlinie) und auch in der untersten Sitzposition eine Federung aufweisen (Ziff. 21.2.4 der Leitlinie). Im Hinblick auf die Anforderungen an die Rückenlehne muss diese anatomisch geformt sein und den gesamten Rücken abstützen, insbesondere im Bereich der Lendenwirbelsäule (Lordosenstütze, Ziff. 21.3.1 der Leitlinie). Darüber hinaus muss die Rückenlehne ausreichend hoch sein und bis in den Schulterbereich reichen (Ziff. 21.3.4 der Leitlinie). Schließlich gehört zu den Anforderungen an die Armlehnen, dass diese höhenverstellbar sein müssen (Ziff. 21.4.1 der Leitlinie) und zudem in der lichten Weite verstellbar sein sollen (Ziff. 21.4.2 der Leitlinie). Als optionale Anforderung sollen die Armlehnen in der Tiefe verstellbar und/oder schwenkbar sein (Ziff. 21.4.3 der Leitlinie). Im Wesentlichen identische Anforderungen an einen ergonomischen Bürostuhl ergeben sich aus dem "Leitfaden für die Gestaltung Bildschirm- und Büroarbeitsplätze GUV-I 650", herausgegeben von dem Berufsverband der Unfallkassen (vgl. Ziff. 7.3.2 des Leitfadens zu "Ergonomische Gestaltung"). Davon ausgehend ergeben sich aus dem Reha-Entlassungsbericht der Klinik K. vom 2. Mai 2017 keine von Dr. J. empfohlenen Anforderungen, die über die zuvor dargestellten Merkmale eines ergonomischen Bürostuhls hinausgehen. Wird aber ein handelsüblicher ergonomischer Bürostuhl den gesundheitlichen Einschränkungen der Klägerin gerecht, sind diese nicht kausal für einen Bedarf an Leistungen zur Teilhabe

am Arbeitsleben im Sinne eines angepassten orthopädischen Bürostuhls als technische Arbeitshilfe gemäß [§ 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 5 SGB IX](#) a.F. An der entsprechenden Kausalität würde es im Übrigen auch im Falle der Anwendung von [§ 33 Abs. 8 Satz 1 Nr. 4 SGB IX](#) a.F. (Hilfsmittel) fehlen.

Nach alledem konnte die Berufung der Klägerin keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des [§ 160 Abs. 2 SGG](#) nicht erfüllt sind.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2018-09-19