

L 8 AL 501/13

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Reutlingen (BWB)
Aktenzeichen
S 10 AL 2678/10
Datum
17.10.2012
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 501/13
Datum
28.02.2014
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Die den Anspruch auf Gleichstellung mit einem Behinderten nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) ausschließende Ungeeignetheit eines konkreten Arbeitsplatzes liegt vor, wenn behinderungsbedingt unverzichtbare Tätigkeiten am Arbeitsplatz nicht ausgeübt oder solche Tätigkeiten nur unter Inkaufnahme sofort oder sicher deswegen künftig auftretender gesundheitsschädlicher Folgen noch verrichtet werden können.

2. Von den Arbeitsplatzbedingungen verursachte Einwirkungen, die zu Erkrankung führen, machen den Arbeitsplatz noch nicht ungeeignet. Erst wenn die Arbeitsplatzverhältnisse eine substantielle Verschlechterung der Erkrankung bzw. Ausweitung der Behinderung bedingen oder eine solche sicher erwarten lassen, ist der Arbeitsplatz ungeeignet und wird der Schutzzweck der Gleichstellung an dem konkret innehabenden Arbeitsplatz verfehlt.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 17.10.2012 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Kläger mit einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen ist.

Der Kläger, geboren 1957, ist seit dem 01.01.1992 als Servicetechniker im Außendienst bei der Firma S. GmbH beschäftigt. In diesem Zusammenhang muss er mit einem Kundendienstfahrzeug die Kunden des Unternehmens aufsuchen und dort Wartungen bzw. Reparaturen an Gabelstaplern der Marke S. vornehmen.

Einen früheren Gleichstellungsantrag vom 17.12.2009 (Blatt 12 des vorderen Teils der Beklagtenakte) lehnte die Beklagte mit Bescheid vom 18.01.2010 ab (Blatt 16 des vorderen Teils der Beklagtenakte), da dem Kläger bisher nur ein Grad der Behinderung (GdB) von 20 wegen Funktionsbehinderung des rechten Kniegelenks, Knorpelschäden am rechten Kniegelenk, Schulter-Arm-Syndrom, Funktionsbehinderung beider Schultergelenke, Arthrose, Bluthochdruck und Hämorrhoiden zuerkannt war (dazu vgl. Blatt 6/7 des vorderen Teils der Beklagtenakte).

Am 27.01.2010 (Eingang bei der Beklagten; unterzeichnet vom Kläger am 17.01.2010) stellte der Kläger erneut einen Antrag auf Gleichstellung (Blatt 1/5 des vorderen Teils der Beklagtenakte). Hierzu gab er an, das Arbeitsverhältnis sei ausschließlich aus anderen, nicht behinderungsbedingten Gründen ("Auftragsmangel") gefährdet; der Arbeitgeber habe eine Kündigung nicht angedroht. Er begehre, wegen gesundheitlicher Einschränkungen gleichgestellt zu werden.

Nachdem das Landratsamt S.-B.-Kreis mit Bescheid vom 03.02.2010 einen GdB von 30 seit 22.12.2009 wegen Funktionsbehinderung des rechten Kniegelenks, Knorpelschäden am rechten Kniegelenk, Bluthochdruck, Schulter-Arm-Syndrom, Funktionsbehinderung beider Schultergelenke, Arthrose, Hämorrhoiden und depressive Verstimmung zuerkannt hatte (Blatt 18/19 des vorderen Teils der Beklagtenakte) und der Kläger dies der Beklagten am 08.02.2010 mitgeteilt hatte (Blatt 17 des vorderen Teils der Beklagtenakte), befragte die Beklagte den Arbeitgeber und dessen Betriebsrat. Der Arbeitgeber - bei dem eine Schwerbehindertenvertretung nicht besteht - erklärte mit Stellungnahme vom 18.02.2010 (Blatt 22/24 des vorderen Teils der Beklagtenakte), dass ihm die gesundheitlichen Einschränkungen des Klägers nicht bekannt seien und der derzeitige Arbeitsplatz aus seiner Sicht auch nicht behinderungsgerecht gestaltet sei. Eine Verbesserung könne auch nicht durch technische Hilfe erreicht werden, da der Kläger an wechselnden Einsatzorten bei verschiedenen Kunden eingesetzt werde. Auf die Frage, ob der Arbeitsplatz aufgrund der Behinderung gefährdet sei, gab der Arbeitgeber an, dass dies der Fall sei in Abhängigkeit von der Behinderung. Aus sonstigen Gründen sei der Arbeitsplatz nicht gefährdet. Der Betriebsrat teilte in seiner

Stellungnahme vom 24.02.2010 (Blatt 25/26 des vorderen Teils der Beklagtenakte) mit, dass auch ihm gesundheitliche Einschränkungen des Klägers nicht bekannt seien. Er gehe aber davon aus, dass es sich um die Knieverletzung des Klägers handele. Der Arbeitsplatz sei aufgrund behinderungsbedingter Auswirkungen gefährdet, wenn der Kläger durch seine Behinderung nicht mehr arbeiten könne. Aus sonstigen Gründen sei der Arbeitsplatz nicht gefährdet.

Auf telefonische Nachfrage seitens der Beklagten (Blatt 27 des vorderen Teils der Beklagtenakte) teilte der Kläger bzgl. der nicht behinderungsbedingten Gründe für eine Gefährdung des Arbeitsplatzes mit, nicht genau benennen zu können, wo bzw. bei welchen Tätigkeiten er durch seine Behinderung konkret eingeschränkt sei. Er gab an, er befürchte, in Zukunft vermehrt auszufallen, und er habe Angst, dass die Kniebeschwerden sich verschlimmern könnten.

Mit Bescheid vom 19.03.2010 (Blatt 28 des vorderen Teils der Beklagtenakte) lehnte die Beklagte den Antrag auf Gleichstellung ab. Die Prüfung habe keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Arbeitsplatz des Klägers aus behinderungsbedingten Gründen gefährdet sei und er zur Erhaltung seines Arbeitsplatzes auf den Schutz der Gleichstellung angewiesen sei.

Mit seinem Widerspruch vom 23.03.2010 (Blatt 29 des vorderen Teils der Beklagtenakte) machte der Kläger u.a. geltend (Blatt 32/34 des vorderen Teils der Beklagtenakte), er verfüge nur über beschränkte Kenntnisse der deutschen Sprache und kenne sich mit behördlichen Formularen nicht aus. Nunmehr sei seit Ende 2009 auch eine depressive Erkrankung hervorgetreten, die mehr und mehr in den Vordergrund trete. Aufgrund der wegen dieser Erkrankungen gegebenen Behinderungen sei seine Gleichstellung zur Erhaltung des Arbeitsplatzes bei der Firma S. GmbH erforderlich. Aufgrund seiner Erkrankungen sei die Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit jedoch beeinträchtigt. So falle es ihm infolge der Funktionsbeeinträchtigung der Kniegelenke schwer, längere Fahrstrecken zu den Kunden ohne Unterbrechung zurückzulegen. Auch könne er vor Ort bei den Kunden die Servicearbeiten wegen der reduzierten Beweglichkeit des Kniegelenks nicht in derselben Geschwindigkeit ausführen wie andere Techniker. Infolge dieser Beeinträchtigung und der damit verbundenen langsameren Arbeitsausführung und der häufigeren Pausen sehe er sich vermehrt Kritik des Arbeitgebers und der Kollegen ausgesetzt. Es würde Druck ausgeübt, mit dem er immer weniger zu recht komme. Die Mobbing-Situation habe zur Ausbildung einer depressiven Erkrankung geführt. Wegen der Verschlimmerung des Zustandes sei ihm auch eine Rehabilitationsmaßnahme bewilligt worden. Der Arbeitgeber habe ihm mitgeteilt, dass er aufgrund seiner Leistungen für die Dauer von 3 bis 6 Monaten in das sogenannte Personal-Center versetzt werde, womit er nicht einverstanden gewesen sei. Es sei zu einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht Freiburg (Az: 13 Ca 6/10) gekommen. Ferner sei auch auszuführen, dass sein Arbeitsplatz selbst durchaus behindertengerecht gestaltet sei. Er habe gegenüber dem Arbeitgeber vor längerer Zeit auf die gesundheitlichen Probleme im Bereich der Knie und der Schwierigkeiten bei Durchführung von Fahrten mit dem Dienstfahrzeug hingewiesen. Der Arbeitgeber habe einen speziellen orthopädischen Sitz in sein Dienstfahrzeug einbauen lassen, um den Arbeitsplatz behindertengerecht zu gestalten.

Die Beklagte forderte den Arbeitgeber zur Stellungnahme auf. Der Arbeitgeber gab in seiner Stellungnahme vom 17.05.2010 an (Blatt 4 des hinteren Teils der Beklagtenakte), der Kläger sei infolge konjunktureller Minderauslastung in der Zeit vom 01.02.2010 bis zum 31.03.2010 zu 100 % in Kurzarbeit gewechselt. Aus unternehmensinternen, organisatorischen Gründen würden Mitarbeiter, die zu 100 % in Kurzarbeit seien, auf einer eigenen Kostenstelle (sog. Personal-Center) geführt. Ein Zusammenhang zwischen der Arbeitsleistung des Klägers und dessen Wechsel in die Kurzarbeit bzw. in das Personal-Center bestehe nicht. Nach dem Ende der Kurzarbeit sei der Kläger mit Wirkung zum 01.04.2010 auf seine bisherige Stelle zurückgekehrt. Er sei jedoch zunächst arbeitsunfähig erkrankt (01.04.2010 bis 05.05.2010). In der Zeit vom 06.05.2010 bis 10.05.2010 hätte der Kläger noch Resturlaub aus dem Jahr 2009 genommen. Seit dem 11.05.2010 sei der Kläger wieder aktiv auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tätig.

Mit Schreiben vom 07.06.2010 teilte der Kläger mit (Blatt 8/9 des hinteren Teils der Beklagtenakte), dass er bis April 2010 Mitglied des Betriebsrats gewesen sei. Nach der Betriebsratsneuwahl sei er jetzt lediglich Ersatzmitglied des Betriebsrats. Leistungsmängel seien ihm anlässlich der Güteverhandlung vom 28.01.2010 vor dem Arbeitsgericht Freiburg sowohl vom Personalleiter Herr R. als auch vom Service-Leiter Herr H. vorgehalten worden. Daher sei er auch aufgefordert worden, sich zur Elektrofachkraft fortzubilden.

Der Arbeitgeber hat der Beklagten daraufhin mit Schreiben vom 29.06.2010 (Blatt 26/27 des hinteren Teils der Beklagtenakte) angegeben, anlässlich der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht Freiburg dem Kläger keine Leistungsmängel vorgehalten zu haben. Während der Zeit der Kurzarbeit sei dem Kläger die Qualifizierung zur Elektrofachkraft angeboten worden. Ein Zusammenhang zwischen der Anordnung von Kurzarbeit und etwaigen Leistungsmängeln habe ausdrücklich nicht bestanden. Auch zu keiner anderen Zeit und bei keiner anderen Angelegenheit seien Leistungsmängel mit dem Kläger erörtert worden. In den Dienstwagen des Klägers sei ein Schwingsitz mit Komfortausrüstung eingebaut worden. Der Einbau dieses Sitzes basiere auf einem Attest von Dr. Z. (Facharzt für Chirurgie und Unfallchirurgie) vom 28.09.2007 und sei aufgrund degenerativer Veränderungen im Bereich beider Schultern, der Lendenwirbelsäule und des rechten Kniegelenks empfohlen worden. Eine Umschulung sei dem Kläger seitens der Firma S. GmbH zu keiner Zeit angeboten worden. Auf telefonische Nachfrage teilte der Arbeitgeber mit (Blatt 28 des hinteren Teils der Beklagtenakte), dass es sich bei der Qualifizierung zur Elektrofachkraft um eine Vertiefung im Umfang von 2 x 5 Tage gehandelt habe, die den Teilnehmer befähigen solle, auch an Starkstromgeräten im Rahmen von Servicearbeiten tätig zu sein.

Mit Widerspruchsbescheid vom 22.07.2010 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Eine Gefährdung des Arbeitsplatzes sei auch nach den Ermittlungen im Widerspruchsverfahren nicht erkennbar.

Am 16.08.2010 hat der Kläger beim Sozialgericht Reutlingen (SG) Klage erhoben. U.a. hat der Kläger ausgeführt, er habe schon seit 2007 Probleme, längere Zeit im Auto zu sitzen, um Kunden anzufahren. Er leide unter einer Behinderung beider Schultergelenke, unter einem Schulter-Arm-Syndrom, unter Arthrose, Hämorrhoiden sowie einer Funktionsbehinderung des rechten Kniegelenkes mit Knorpelschäden am rechten Kniegelenk. Diese Beschwerden hätten schon 2007 bestanden und hätten sich in der Folge, insbesondere auch im Kalenderjahr 2009 deutlich verschlechtert. Schon 2007 sei er vom 27.04.2007 bis zum 04.05.2007 für nahezu 2 Wochen und sodann vom 23.07.2007 bis 23.09.2007 für 2 Monate aufgrund seiner Beeinträchtigungen und Behinderungen krankgeschrieben gewesen. Im Kalenderjahr 2009 sei er krankgeschrieben gewesen für nahezu 3 Wochen vom 10.02.2009 bis 27.02.2009 und ab dem 14.12.2009 bis zum 30.03.2010. Dem Arbeitgeber sei seit 2007 bekannt, dass er unter einem Schulter-Arm-Syndrom und einer Behinderung beider Schultergelenke, unter Arthrose, Knorpelschäden am rechten Kniegelenk und Funktionsbehinderung am rechten Kniegelenk leide, weshalb dieser auch einen orthopädischen Sitz in das Servicefahrzeug habe einbauen lassen. Aufgrund der häufigen und zuletzt lang anhaltenden krankheitsbedingten

Fehlzeiten habe es der Arbeitgeber unternommen, ihn müde zu machen. Gerade deswegen habe der Arbeitgeber ihn und keinen seiner Kollegen auf Kurzarbeit 100 % gesetzt und ihm durch den Serviceleiter H. Vorwürfe gemacht. Im Übrigen habe es im Frühjahr 2010 eine Wirtschaftskrise nicht mehr gegeben. Er müsse, wie jeder andere Servicetechniker auch, in jeweils ungünstiger Körperhaltung zum Teil schwere Lasten heben und schwere Hebelbewegungen ausführen. Es sei nachvollziehbar, dass ein körperlich Eingeschränkter mit Schulter-Arm-Syndrom und Behinderung beider Schultergelenke sowie Arthrose nicht mit gleicher Arbeitsgeschwindigkeit und Effektivität arbeiten könne, wie ein Gesunder. Erschwerend komme hinzu, dass er aufgrund der Knieschädigung auch über die Beine/Abstützung der Füße keine Kraft als Gegengewicht aufbauen könne. Er sei in seiner Arbeitsfähigkeit gegenüber Gesunden erheblich eingeschränkt. Weiter komme hinzu, dass er längere Fahrzeiten nicht mehr ohne Pausen unternehmen könne, weil er trotz des orthopädischen Sitzes im Fahrzeug hierzu nicht in der Lage sei.

Mit Urteil vom 17.10.2012 hat das SG die Klage abgewiesen. Die Tatbestandsvoraussetzungen des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) seien nicht erfüllt. Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) begünstige die Erlangung und schütze das Behalten eines Arbeitsplatzes. Der Schutz beschränke sich auf geeignete Arbeitsplätze. Es erscheine schon als fraglich, ob der Kläger überhaupt einen geeigneten Arbeitsplatz inne habe. Da der Kläger bereits im Besitz eines ungekündigten Arbeitsplatzes sei, komme eine Gleichstellung nur in Betracht, wenn der Kläger infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung den Arbeitsplatz nicht behalten könnte. Die Kammer habe sich jedoch nicht davon überzeugen können, dass wegen der Behinderung des Klägers ein Verlust seines Arbeitsplatzes drohe. Zunächst sei festzuhalten, dass der Kläger selbst angegeben habe, das Arbeitsverhältnis sei ausschließlich aus anderen, nicht behinderungsbedingten Gründen, namentlich wegen Auftragsmangels, gefährdet. Obwohl er diese Angabe im Laufe des Verfahrens deutlich relativiert habe, habe der Prozessbevollmächtigte auf Nachfrage in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich bestätigt, dass der Arbeitsplatz betriebsbedingt gefährdet sei. Anhaltspunkte für eine betriebsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes seien aber weder konkret vorgetragen noch ersichtlich. Auch die befristete Versetzung des Klägers in Kurzarbeit vom 01.02.2010 bis 31.03.2010 ändere hieran nichts. Die Kurzarbeit solle gerade eine konjunkturelle Minderauslastung des Arbeitgebers auffangen ohne Arbeitnehmer betriebsbedingt kündigen zu müssen, sodass hierin keine konkrete betriebsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes gesehen werden könne. Auch aus sonstigen Gründen sei eine konkrete Arbeitsplatzgefährdung nicht erkennbar. Seit dem 11.05.2010 sei der Kläger wieder aktiv auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tätig und die mitgeteilten krankheitsbedingten Fehlzeiten ließen ein dauerhaft erhöhtes Ausmaß aufgrund der Behinderung nicht erkennen (26.01.2004 bis 28.02.2004 Hämorrhoiden-OP; 27.04.2007 bis 04.05.2007; 23.07.2007 bis 23.09.2007 Knie-OP; 10.02.2009 bis 27.02.2009; 14.12.2009 bis 30.03.2010; 01.04.2010 bis 05.05.2010; Jahr 2011: ca. 6 Wochen; Jahr 2012 bis zur mündlichen Verhandlung am 17.10.2012: ca. 3 Wochen). Die angegebene verminderte behinderungsbedingte Arbeitsleistung habe nach Aktenlage bisher nicht zu entsprechenden arbeitsrechtlichen Reaktionen des Arbeitgebers geführt.

Gegen das seinem Bevollmächtigten am 07.01.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger am 04.02.2013 beim Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) Berufung eingelegt. Im Wesentlichen wiederholt er sein Vorbringen aus dem Klageverfahren und führt ergänzend aus: Seine gesundheitlichen Beeinträchtigungen seien unstreitig und so gravierend, dass das SG im Ergebnis zu Unrecht angezweifelt habe, ob sein Arbeitsplatz geeignet sei. Das SG habe sich jedoch auch seinem Vortrag nicht ausreichend auseinandergesetzt. Sein Arbeitsplatz sei behinderungsbedingt gefährdet durch Mobbing seitens des Arbeitgebers, der Versetzung im Jahr 2010 in 100 % Kurzarbeit als einziger Mitarbeiter, der Verlangsamung seiner Arbeitsgeschwindigkeit durch Behinderung, des Wegfalls des Sonderkündigungsschutzes als Betriebsratsmitglied sowie der unwahren Leugnung der Kenntnis von Behinderungsgründen durch Arbeitgeber und Betriebsrat. Es habe gar keinen Auftragsrückgang gegeben. Seine Versetzung als einzigem Mitarbeiter in 100 % Kurzarbeit habe dazu gedient, ihn möglichst müde zu machen. Nur, weil er sich arbeitsgerichtlich zur Wehr gesetzt habe, sei dort eine Einigung gefunden worden, wonach er nicht für drei Monate, sondern nur für zwei Monate, Februar 2010 und März 2010 als einziger Mitarbeiter in Kurzarbeit 100 % versetzt worden sei. In dieser mündlichen Verhandlung sei von Mitarbeitern des Arbeitgebers ausdrücklich gerügt worden, dass er Leistungsmängel habe und er deswegen auch in Kurzarbeit versetzt worden sei. Das SG habe diese Zusammenhänge unzutreffend gewürdigt. Soweit der Arbeitgeber behaupte, ihm seien keine Beeinträchtigungen bekannt, gebe er selber zu, aufgrund dieser Beeinträchtigung, die ihm durch Attest eines Chirurgen nachgewiesen seien, einen behindertengerechten Sitz eingebaut zu haben. Der Arbeitgeber habe eher ein ureigenes Interesse daran, zu verhindern, dass er als einem Behinderten Gleichgestellter behandelt werde. Gleiches gelte auch für den Betriebsrat, der von einem dem Arbeitgeber sehr gewogenen Betriebsratsvorsitzenden geführt werde. Dies ergebe sich insbesondere daraus, dass über seine Angelegenheit in seiner Abwesenheit verhandelt worden sei. Das SG habe auch verkannt, dass ihm kein besonderer Kündigungsschutz als Betriebsratsmitglied, auch kein nachlaufender Schutz als Betriebsratsmitglied (mehr) zustehe. Das SG gehe auch insoweit fehl, als es versuche, über die Geeignetheit des Arbeitsplatzes ein weiteres Ausschlusskriterium zu finden. Er sei ja seit 2010 auf seinem Arbeitsplatz weiterhin durchgängig tätig. Er weise damit nach, dass er, wenn auch unter Aufbietung größter Mühen, langsamer als übrige Servicemitarbeiter unter Schmerzen und Problemen seine Arbeit ausübe und dies könne.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 17.10.2012 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung ihres Bescheids vom 19.03.2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 22.07.2010 zu verurteilen, ihn aufgrund seines Antrags vom 17.12.2009 gemäß [§ 2 Absatz 3 SGB IX](#) einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte ist der Berufung entgegengetreten und hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Soweit die Vorgänge um die Versetzung des Klägers in Kurzarbeit als schikanöses Vorgehen dargestellt würden, sei dies spekulativ und ohne hinreichende nachgewiesene Grundlage. Auch ein behauptetes tendenziöses Verhalten des Betriebsrates sei nicht geeignet, eine konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes zu begründen. Unabhängig davon, dass lediglich mit Unterstellungen gearbeitet werde, würde auch die Bejahung einer behinderungsbedingten Beeinträchtigung durch den Arbeitgeber nicht automatisch eine Gleichstellung nach sich ziehen. Wesentlich sei, ob eine konkrete Gefährdung des Arbeitsverhältnisses vorliege. Soweit der Kläger meine, es liege ein geeigneter Arbeitsplatz vor, weil er seit 2010 wieder durchgängig auf seinem Arbeitsplatz tätig sei, sei dieser Schluss nicht zwingend. Könne die Tätigkeit nicht ausgeübt werden, ohne die Restgesundheit zu gefährden, sei ein solcher Arbeitsplatz grundsätzlich nicht geeignet. Dies könne jedoch dahinstehen, da eine behinderungsbedingte Gefährdung nicht vorliege.

Die Sach- und Rechtslage wurde in einem Erörterungstermin am 12.06.2013 mit den Beteiligten besprochen. Wegen des Inhalts und Ergebnisses der des Termins wird auf die Niederschrift (Blatt 30/31 der Senatsakte) Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 09.08.2013 (Blatt 36/39 der Senatsakte) hat der Kläger u.a. ausgeführt, vor einem Neufeststellungsantrag beim Landratsamt wolle er die Operationen seiner Schulter abwarten. Er habe auch keinen Arbeitsplatz im herkömmlichen Sinne. Er sei im Außendienst mit einem Servicefahrzeug als Monteur beschäftigt. Er übernehme Wartungsarbeiten und Reparaturen an Gabelstaplern bei Kunden seines Arbeitsgebers. Teilweise verfügten die Kunden über einen eigenen kleinen Werkstattbereich oder über eine Hebebühne bzw. eine Fahrgrube. Anderenorts sei überhaupt nichts vorhanden, was unterstützend sein könnte; der Gabelstapler stehe in einer Ecke einer Halle oder in einer Garage und müsse dort repariert oder gewartet werden. In seinem Servicefahrzeug fahre er diejenigen Ersatzteile, Schmiermittel, Wartungsmaterialien und Werkzeuge mit, die er für seine Tätigkeiten benötige. Dabei fänden sich auch große hydraulische Wagenheber, um die Gabelstapler bzw. Teile der Gabelstapler anheben zu können. Seine Tätigkeit erfolge händisch mit Werkzeugen, die er mit seiner Muskelkraft zu bedienen habe. Wartungsarbeiten etwa am Motor der Gabelstapler seien eher die einfacheren Aufgaben. Aufwendiger seien Reparaturen am Motor und der Abgasanlage. Am schwerwiegendsten seien Reparaturen am Hydrauliksystem des Gabelstaplers. Hier seien dicke Hydraulikleitungen verbaut, die noch viel dickere und schwerere hydraulische Metallzylinder antrieben. Je nachdem, wo es zu Undichtigkeiten oder Verstopfungen komme, müsse in sehr unergonomischer Arbeitshaltung mit schwerem Werkzeug versucht werden, hydraulische Anschlüsse zu lösen, neue Hydraulikzylinder oder Leitungen einzuziehen, gar den ganzen Kompressor auszubauen und auszutauschen. Es handele sich insoweit um Handarbeit mit schweren Werkzeugen und schweren Bauteilen. Hydraulikzylinder könnten leicht Gewichte von 5 Kilo bis 50 Kilo erreichen. Für die ganz schweren Bauteile könne er sich der Hilfsmittel aus seinem Servicefahrzeug, z.B. Flaschenzug und Montagegalgen bedienen. Die konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes seit 2009 ergebe sich daraus, dass er nach wie vor und immer wieder durch die für ihn zuständigen Mitarbeiter der Firma S. aus der Niederlassung F. darauf hingewiesen werde, dass er langsamer und schlechter arbeite, als vergleichbare Servicemonteur.

Der Kläger hat ein Attest des Facharztes für Innere Medizin Dr. H. vom 13.06.2013 vorgelegt (Blatt 41 der Senatsakte), worin dieser eine beidseitige Acromioclaviculär-Gelenk-Arthrose beschreibt, die am 06.06.2013 mit einer Radiosynoviorthese versorgt wurde. Im Verlauf sei es zu persistierenden Schmerzen mit Bewegungseinschränkungen und Arbeitsunfähigkeit vom 10.06.2013 bis 16.06.2013 gekommen.

Der Senat hat Beweis erhoben durch schriftliche Befragung der den Kläger behandelnden Ärzte als sachverständige Zeugen. Wegen des Inhalts und Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf Blatt 49/54, 55/69 und 70/78 der Senatsakte Bezug genommen. Der Nuklearmediziner Dr. L. hat in seiner Auskunft vom 05.09.2013 mitgeteilt, den Kläger am 28.11.2012 zur Abklärung der Schilddrüsengröße und -funktion sowie am 09.01.2013 zur Abklärung bei Verdacht auf entzündlich aktivierte Arthrose des Schulter-Eckgelenks beidseits untersucht zu haben. Der Befund vom 09.01.2013 habe eine Synovitis (Entzündung) in den Schulter-Eckgelenken bds. bei Arthrosen der Schulter-Eckgelenke bds. ergeben. Darüber hinaus bestünden beginnende Arthrosen der Kniegelenke bds. sowie eine Spondylarthrosenbildung der Wirbelsäule. Obwohl nicht bekannt sei, welcher beruflichen Tätigkeit der Kläger nachgehe, könne bei der nachgewiesenen Struma mit Jodmangel und (latenter) Unterfunktion (Hypothyreose) nicht von einer generellen Beeinträchtigung im Berufs- bzw. Lebensalltag ausgegangen werden. Die entzündlich aktivierten Arthrosen der Schulter-Eckgelenke seien am 28.02. und 06.06.2013 behandelt worden. Ob und in welchem Ausmaß ein Erfolg allein hierdurch erzielt werden konnte, sei nicht bekannt. Bei anhaltend entzündlich aktivierter Arthrosen der Schulter-Eckgelenke könne es sicher im Alltag eines Außendienstmonteurs bei überwiegenden Arbeiten über Kopf zu Beschwerden kommen. Da dies sicher nicht 6 Stunden am Tag und arbeitstäglich an 5 Tagen pro Woche vorkomme, sei eher nicht von einer Einschränkung auszugehen. Der Facharzt für Innere Medizin Dr. H. hat dem Senat am 06.09.2013 geschrieben, beim Kläger lägen orthopädische Erkrankungen in Form eines BWS-Syndroms, einer Chondropathia patellae bds., einer Innenmeniskusläsion mit OP im August 2007 re. sowie einer Akromioklavikulär-Gelenk-Arthrose bds. vor. Nach Aktenlage habe zuletzt im August 2011 eine deutliche Symptomatik im Sinne einer Lumbago bestanden, die auch zur Vorstellung bei Orthopäden geführt habe. Er könne fachlich nicht beurteilen, ob sich die vorhandenen Gesundheitsstörungen im Einzelnen bei einer beruflichen Tätigkeit des Klägers nachteilig auswirkten. Dr. Z., Facharzt für Chirurgie, Orthopädie und Unfallchirurgie, hat in seiner Auskunft vom 30.09.2013 angegeben, er habe den Kläger von 07/2006 bis 10/2011 behandelt. Es bestehe ein Knorpelschaden im rechten Kniegelenk sowie eine Lumboischialgie. Anhand der Unterlagen sei nicht zu beurteilen, ob sich dies nachteilig auf eine berufliche Tätigkeit des Klägers auswirke, da sich der Kläger zuletzt im September/Oktober 2011 in seiner Behandlung befunden habe.

Hierzu hat der Kläger (Schreiben vom 17.10.2013, Blatt 79 der Senatsakte) ausgeführt, die ärztlichen Auskünfte bestätigten, dass bei seinem Krankheitsbild mit weiteren krankheitsbedingten Ausfallzeiten zu rechnen sei.

Die Beklagte hat hierzu ausgeführt (Blatt 80 der Senatsakte) aus den ärztlichen Stellungnahmen lasse sich weder eine konkrete behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes, noch eine wesentliche Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit des Klägers entnehmen.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (Blatt 82, 83 der Senatsakte).

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Senatsakte sowie die beigezogenen Akten des SG und der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat konnte ohne mündliche Verhandlung (§§ 153 Abs. 1 i.V.m. § 124 Abs. 2 SGG) über die Berufung des Klägers entscheiden, nachdem die Beteiligten sich hiermit einverstanden erklärt hatten und eine mündliche Verhandlung nicht erforderlich erscheint.

Die gemäß § 151 SGG form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist gemäß §§ 143, 144 SGG zulässig, aber nicht begründet.

Der Bescheid der Beklagten vom 19.03.2010 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 22.07.2010 ist rechtmäßig. Der Kläger wird nicht in seinen Rechten verletzt. Er hat keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen i.S.d. § 2 Abs. 3 SGB IX.

Soweit der Kläger schon für die Zeit seiner Antragstellung am 17.12.2009, über die die Beklagte mit bestandskräftigem Bescheid vom 18.01.2010 entschieden hat, eine Gleichstellung begehrt, ist die Klage nur deswegen zulässig, weil die Beklagte im Widerspruchsbescheid vom 22.07.2010 erneut über diesen Zeitraum entschieden hat und so den Weg einer gerichtlichen Prüfung eröffnet hat.

Gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen

die übrigen Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) (Wohnsitz, gewöhnlicher Aufenthalt oder Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland) 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.

Der Kläger, der sowohl Wohnsitz als auch Beschäftigung i.S.d. [§ 73 SGB IX](#) im Inland aufweist, als auch über die Zuerkennung eines GdB von weniger als 50 und mindestens 30 verfügt, erfüllt damit zwar die persönlichen Voraussetzungen der Gleichstellung nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#). Jedoch erfüllt der Kläger nicht die weiteren Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#). Dazu müsste er infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des [§ 73 SGB IX](#) nicht erlangen (Alternative 1) oder nicht behalten (Alternative 2) können. Die beiden Tatbestandsalternativen können kumulativ oder auch nur alternativ vorliegen (BSG 01.03.2011 - [B 7 AL 6/10 R](#) - [BSGE 108, 4](#) = SozR 4-3250 § 2 Nr. 4). Zweck der Gleichstellung ist es, die ungünstige Konkurrenz-/Wettbewerbssituation des Behinderten am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und somit den Arbeitsplatz sicherer zu machen oder seine Vermittlungschancen zu erhöhen (BSG 01.03.2011 - [B 7 AL 6/10 R](#) - [BSGE 108, 4](#)).

Geschützt ist nur das Erlangen bzw. Behalten eines geeigneten Arbeitsplatzes. Bei der Prüfung der Geeignetheit des Arbeitsplatzes sind die besonderen Verpflichtungen aller Versicherungsträger zur Rehabilitation sowie die aus [§ 81 Abs. 3](#) und 4 SGB IX folgenden Verpflichtungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen (LSG 09.08.2013 - [L 12 AL 238/12](#) - n.v.; Christians in GK-SGB IX, § 2 RdNr. 143 ff.). Besondere Bedeutung erlangt in diesem Zusammenhang [§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX](#), der schwerbehinderten - und ihnen gleichgestellten - Menschen gegenüber ihren Arbeitgebern einen Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen zubilligt. Für die Bejahung der Geeignetheit des Arbeitsplatzes im Sinne des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) muss es deshalb genügen, dass der behinderte Mensch durch Leistungen zur Rehabilitation oder eine vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellende behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes in die Lage versetzt werden kann, diesen vollwertig auszufüllen. Die erforderliche Geeignetheit des Arbeitsplatzes bestimmt sich damit individuell nach dem Eignungs- und Leistungspotential des Klägers als behinderter Mensch (BSG 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) - , juris, dort RdNr. 16, [BSGE 86, 10](#) = [SozR 3-3870 § 2 Nr. 1](#)) unter Berücksichtigung der dem Arbeitgeber und den Rehabilitationsträgern obliegenden Verpflichtungen. Ungeeignet für einen konkreten Arbeitsplatz ist somit derjenige, der behinderungsbedingt nicht in der Lage ist, unverzichtbare Tätigkeiten an seinem Arbeitsplatz auszuüben oder diese nur unter Inkaufnahme sofort oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit in der Zukunft deswegen auftretender gesundheitsschädlicher Folgen noch verrichten kann. Der Zweck der Gleichstellung, die Verbesserung der Wettbewerbschancen der behinderten Menschen am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsmarkt, wird nicht erreicht, wenn die Leistungsanforderungen des konkreten Arbeitsplatzes von vornherein nicht erfüllt werden können oder die konkrete Tätigkeit zu einer zunehmenden Gesundheitsverschlechterung führt, was aller Voraussicht nach zu einer weiteren Verschlechterung der Wettbewerbschancen führt. Fehlt das Tatbestandsmerkmal des geeigneten - derzeit innehabenden - Arbeitsplatzes, besteht kein Anspruch auf Gleichstellung; ggf. wäre dann zu prüfen, ob eine Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes vorzunehmen ist (vgl. BSG 02.03.2000, [a.a.O.](#), RdNr.19, 20).

Vorliegend ist der Senat zu der Überzeugung gelangt, dass der Kläger einen geeigneten Arbeitsplatz inne hat. Zwar hat der Kläger auf die aus seiner Sicht auftretenden Schwierigkeiten, Schmerzen, sein langsames Arbeitstempo usw. hingewiesen, doch konnten die vom Senat befragten Ärzte durchgehend bestätigen, dass der Kläger einen geeigneten Arbeitsplatz inne hat. Lediglich dauerhafte Überkopfarbeiten, die am Arbeitsplatz des Klägers auch nach seiner eigenen Schilderung nicht vorkommen, wurden ausgeschlossen. Überlastungsbedingte Akuterkrankungen oder Arbeitsunfähigkeitszeiten von relevantem Ausmaß (feststellbar waren über die bereits vom SG mitgeteilten Arbeitsunfähigkeitszeiten hinaus lediglich solche im Juni 2011, im August 2011 sowie im Februar, März und Juni 2013 im Umfang von jeweils einigen Tagen) konnte weder der Kläger noch die befragten Ärzte darlegen. Der Kläger arbeitet damit nach den Feststellungen des Senats weder auf Kosten seiner Gesundheit noch führen die Behinderungen bei ihm zu Einschränkungen, die die Ausführung der an seinem Arbeitsplatz anfallenden Aufgaben einschränken würde. Insoweit hat der Kläger auch zu keinem Zeitpunkt vorgetragen, bestimmte anfallende Aufgaben nicht mehr verrichten zu können. Er hat vielmehr auf Schmerzen und ein verlangsamtes Arbeitstempo verwiesen. Für dieses Ergebnis eines geeigneten Arbeitsplatzes spricht auch die sachverständige Zeugenaussage von Dr. H. vom 05.09.2013 und die darin mitgeteilten ärztlichen Behandlungsdaten. Wegen der auf orthopädischem Gebiet bestehenden Erkrankungen, die als Behinderungen im Bescheid der Versorgungsverwaltung festgestellt sind, kam es neben den genannten Arbeitsunfähigkeitszeiten auch zu ärztlichen Behandlungen im Juli, August, September und Oktober 2011 wegen Rückenbeschwerden, im Oktober 2010, Januar 2011, Januar und Juni 2013 wegen Schulterbeschwerden und im Februar und November 2011 sowie Januar und Februar 2013 wegen Kniebeschwerden. Auch hat insbesondere Dr. L. hinsichtlich der Arthrosen der Schultergelenke eine Einschränkung der Geeignetheit verneint. Auch Überlastungssyndrome mit der Notwendigkeit ärztlicher Behandlung und eine progredient verlaufende Erkrankung, die eine Gesundheitsverschlechterung in der Zukunft wahrscheinlich macht, konnten die behandelnden Ärzte nicht darlegen. Soweit der Kläger angibt, keine längeren Strecken ohne Pausen fahren zu können, führt auch dies nicht zur Ungeeignetheit des innegehaltenen Arbeitsplatzes. Denn durch den Vortrag des Klägers wird insoweit nicht zur Überzeugung des Gerichts dargelegt, dass der Kläger auch unter Berücksichtigung dieser Einschränkungen seinen Arbeitsplatz nicht mehr ausüben könnte. Denn nicht jede aus einer Behinderung folgende Beeinträchtigung führt zur Ungeeignetheit des Arbeitsplatzes; anderes hätte nämlich zur Folge, dass jede behinderungsbedingte Einschränkung letztlich zu einem Verlust des Gleichstellungsanspruchs führen würde. Vielmehr ist Ungeeignetheit des Arbeitsplatzes nur anzunehmen, wenn wegen der Behinderung einzelne oder alle am Arbeitsplatz anfallenden Aufgaben nicht mehr erledigt werden können oder die Arbeitserbringung am konkreten Arbeitsplatz nur auf Kosten der Gesundheit erfolgt, also die Arbeitsplatzbedingungen ursächliche Einwirkung auf die Erkrankung haben bzw. die Arbeitsplatzbelastung an der Notwendigkeit ärztlicher Behandlung neben anderen Ursachen mitwirkt, was eine substantielle Verschlechterung der Erkrankung bzw. Ausweitung der Behinderung durch die Arbeitsleistung bedingen oder eine solche sicher erwarten lassen muss. Der Senat ist unter Berücksichtigung der Ausführungen des Klägers zu der Überzeugung gelangt, dass es sich bei dem vom Kläger innegehaltenen Arbeitsplatz um einen geeigneten Arbeitsplatz handelt. Denn aus den dokumentierten ärztlichen Behandlungsdaten ergibt sich, dass die Behandlungsbedürftigkeit ohne ursächliche Einwirkung der Arbeitsplatzbedingungen aufgetreten, also allein der Erscheinungsform der bestehenden Behinderungen geschuldet waren, bzw. die Arbeitsplatzbelastung an der Notwendigkeit ärztlicher Behandlung zwar mitgewirkt hat, aber eine substantielle Verschlechterung der Erkrankung bzw. Ausweitung der Behinderung nicht zu erwarten war, also wiederum nur die bestehende Erscheinungsform der Behinderung in den ärztlichen Behandlungsdaten zum Ausdruck kam.

Aber auch obwohl der Kläger über einen geeigneten Arbeitsplatz verfügt, ist er nicht einem schwerbehinderten Menschen i.S.d. [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) gleichzustellen. Denn es fehlt die vom Gesetz geforderte Kausalität ("infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung nicht behalten können"). Kausalität im gesetzlichen Sinn liegt nämlich nur vor, wenn bei wertender Betrachtung in der Behinderung, also gerade

in ihrer Art und Schwere, die Schwierigkeit der Erhaltung des Arbeitsplatzes liegt (BSG a.a.O. unter Hinweis auf die Rechtsprechung des BVerwG). Ausreichend ist für die Darlegung des Ursachenzusammenhangs, wenn die Behinderung zumindest eine wesentliche Mitursache für die Arbeitsmarktprobleme des behinderten Menschen darstellt (Luthe in jurisPK-SGB IX, [§ 2 SGB IX](#) RdNr. 96.; Schimanski in: Großmann, SGB IX, § 2 RdNr. 229). Dabei ist vor allem der konkrete Arbeitsplatz im Blick zu behalten. Denn im Fall der Gleichstellung zum Behalten eines Arbeitsplatzes ist Funktion der Gleichstellung die Integration des Behinderten in den jeweiligen Arbeitsplatz im Betrieb, im Fall der Gleichstellung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes ist Ziel die Integration des Behinderten in den jeweiligen Arbeitsmarkt (sinngemäß Luthe a.a.O. RdNr. 95). Dagegen ist bei der Beurteilung der Schwerbehinderteneigenschaft eine abstrakte Beurteilung anzustellen. Ob wegen behinderungsbedingter Minderleistung eine Gefährdung des Arbeitsplatzes zu befürchten ist oder es nicht allein auf die Einschränkung der Funktionsfähigkeit ankommt, sondern auch auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und im Betrieb mit den sonstigen sozialen Kontextbedingungen des Beschäftigten im Betrieb bei der wertenden Betrachtung einer Arbeitsplatzgefährdung abzustellen ist (so Luthe, a.a.O.), kann dahinstehen. Umstände, die eine solche durch die Gleichstellung bezweckte Schutzbedürftigkeit begründen, liegen zur Überzeugung des Senats nicht vor.

Aus den von den Ärzten mitgeteilten Befunden lassen sich nur Einschränkungen hinsichtlich des dauerhaften Überkopparbeitens ableiten (vgl. Auskunft Dr. L.). Weitere Einschränkungen, insbesondere Leistungseinschränkungen, bestehen nicht. Auch konnten die Ärzte Arbeitsunfähigkeitszeiten, die wegen ihrer Häufigkeit oder der Dauer der einzelnen Arbeitsunfähigkeit relevante betriebliche Bedeutung erlangt hätten und die auf körperliche Folgen der Berufsausübung schließen ließen, nicht mitteilen. Des Weiteren hat der Kläger zuerst selbst vorgetragen, sein Arbeitsplatz sei nicht behinderungsbedingt gefährdet, sondern wegen Auftragsmangels. Weist der Kläger damit am konkreten Arbeitsplatz wegen seiner Behinderung gegenüber nichtbehinderten Arbeitnehmern keine Leistungsbeeinträchtigungen auf, so ist auch im Sinne der vom BSG als ausreichend angesehenen abstrakten Arbeitsplatzgefährdung durch eine Behinderung (BSG 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) - [BSGE 86, 10](#) = [SozR 3-3870 § 2 Nr. 1](#); ebenso LSG 09.08.2013 - [L 12 AL 238/12](#) - n.v.; a.A. LSG 18.01.2011 - [L 13 AL 3853/10](#) - juris; Schleswig-Holsteinisches LSG 14.12.2012 - [L 3 AL 36/11](#) - juris; LSG Nordrhein-Westfalen 12.04.2010 - [L 19 AL 21/09](#) - juris) vorliegend jedenfalls die vorhandene Behinderung nicht wesentliche Ursache einer ungünstigen Konkurrenzsituation gegenüber nicht behinderten Kollegen und damit einer Arbeitsplatzgefährdung, weshalb eine Gleichstellung nicht zu beanspruchen ist. Nämlich nur dann, wenn der Kläger auf seinem Arbeitsplatz gegenüber Nichtbehinderten nicht mehr konkurrenzfähig wäre, würde diese ungünstige Konkurrenzsituation durch eine Gleichstellung verbessert und somit der Arbeitsplatz sicherer gemacht (BSG 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) - [BSGE 86, 10](#) = [SozR 3-3870 § 2 Nr. 1](#)). Da sich jedoch weder durch den Arbeitgeber noch seitens der Ärzte behinderungsbedingte Einschränkungen der Konkurrenzfähigkeit des Klägers gegenüber seinen nichtbehinderten Kollegen nachweisen haben lassen, bedarf es einer Gleichstellung nicht.

Sofern der Kläger eine behinderungsbedingte Minderleistung behauptet, weil er im Vergleich zu seinen Kollegen eine geringere Arbeitsgeschwindigkeit habe bzw. auf langen Fahrten Pausen machen müsse, und seine Arbeitsplatzgefährdung dadurch als nachgewiesen erachtet, weil er als einziger Kurzarbeit zu 100 % habe hinnehmen müssen, ist dies nicht überzeugend. Abgesehen davon, dass der Arbeitgeber Leistungsmängel wegen körperlicher Beeinträchtigungen weder arbeitsrechtlich gerügt noch im Verfahren auf Gleichstellung mitgeteilt hat und auch der Betriebsrat dazu nichts beitragen konnte, vielmehr ist das vom Kläger benutzte Kundendienstfahrzeug durch den Arbeitgeber mit einem orthopädisch angepassten Sitz ausgestattet worden, sind auch andere Gründe für eine geringere Arbeitsgeschwindigkeit denkbar, wie individuelles handwerkliches Geschick, nur hinreichendes Organisationsvermögen oder nur hinreichend konkretes Arbeitsplatzengagement. Körperliche Beeinträchtigungen sind, wie oben ausgeführt, bei einem grundsätzlich gesundheitlich geeigneten Arbeitsplatz vorliegend nach den eingeholten ärztlichen Aussagen nicht zwingend die Ursache für ein herabgesetztes Arbeitstempo, sondern allenfalls mögliche Ursache neben auch anderen denkbaren Möglichkeiten. Der im Erörterungstermin am 12.06.2013 erteilten Auflage, die konkreten Hinweise für eine Gefährdung des Arbeitsplatzes und hierzu zu befragende Personen zu benennen, ist der Kläger auch nach Erinnerung mit richterlicher Verfügung vom 12.08.2013 nicht nachgekommen. Hierbei kann der Senat als wahr unterstellen, dass die behaupteten Hinweise seitens zuständiger Mitarbeiter des Arbeitgebers an den Kläger, er arbeite langsamer und schlechter im Vergleich zu den anderen Servicemonteuren, zutrifft. Dass seitens der Kollegen und des Betriebes dies aus behinderungsbedingten Gründen angenommen wird, hat der Kläger entgegen der ihm erteilten Auflagen nicht unter Beweis gestellt. Dies widerspricht auch den eingeholten Angaben des Arbeitgebers im Verwaltungsverfahren.

Da der Kläger aber derzeit weder einen anderen Arbeitsplatz sucht, noch eine Kündigung droht, war er auch nicht zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes ([§ 2 Abs. 3 Alternative 1 SGB IX](#)) einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Berufung war daher zurückzuweisen.

Die Entscheidung über die Kosten beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2014-03-17