

L 3 AL 4466/11

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Freiburg (BWB)
Aktenzeichen
S 3 AL 3274/09
Datum
16.09.2011
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 4466/11
Datum
12.03.2014
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfordert, dass die Behinderung eine Ursache für die Notwendigkeit der Gleichstellung ist. In der Konstellation eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist hierfür maßgeblich, ob bei wertender Betrachtung in der Behinderung, also gerade in ihrer Art und Schwere, die Schwierigkeit des Erhalts des Arbeitsplatzes liegt. Ausreichend ist insofern, wenn plausibel gemacht werden kann, dass die Behinderung wegen befürchteter Minderleistungen eine wesentliche, andere Gründe der Arbeitsplatzgefährdung überwiegende, Mitursache für die Arbeitsmarktprobleme des die Gleichstellung Begehrenden ist. Die Gleichstellung kann im Hinblick auf eine mögliche zukünftige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht vorbeugend im Hinblick auf etwaige Wettbewerbsnachteile bei dem Bestreben, eine andere Arbeitsstelle zu erlangen, zuerkannt werden. Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Freiburg vom 16. September 2011 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Bei dem am 01.07.1969 geborenen Kläger, der die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, stellte das Landratsamt A. (LRA) mit Bescheid vom 31.03.2009 ein Grad der Behinderung (GdB) von 20 seit dem 29.01.2009 fest.

Am 29.01.2009 beantragte der Kläger bei der Beklagten die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Er führte hierzu an, sein Arbeitsverhältnis bei der RMA B. GmbH & Co. KG (RMA GmbH), bei der er als CNC-Dreher beschäftigt sei, sei wegen seiner gesundheitlichen Einschränkungen und auch deswegen, weil sein Arbeitgeber weniger Aufträge erhalte, gefährdet. Er habe die Feststellung eines GdB von 30 - 40 beantragt.

Mit Bescheid vom 27.02.2009 lehnte die Beklagte den Antrag des Klägers ab, da, so die Beklagte, ein GdB von wenigstens 30 beim Kläger noch nicht festgestellt sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 22.06.2009 wies die Beklagte den vom Kläger erhobenen Widerspruch, der nicht begründet wurde, als unbegründet zurück. Die begehrte Gleichstellung setze voraus, dass ein GdB von wenigstens 30 anerkannt sei. Dies sei bei dem Kläger nicht der Fall.

Hiergegen hat der Kläger am 03.07.2009 Klage zum Sozialgericht Freiburg (SG) erhoben. Zu deren Begründung hat er vorgetragen, er habe gegen den Bescheid des LRA Widerspruch eingelegt. Über diesen sei zwar noch nicht entschieden, aufgrund der Schwere seiner Leiden sei jedoch zu erwarten, dass ein GdB von mindestens 30 festgestellt werde. Wegen der bei ihm bestehenden Funktionsbeeinträchtigungen sei sein Arbeitsplatz gefährdet, es sei infolge einer Knieoperation zu einer Arbeitsunfähigkeitszeit vom 01.09.2008 - 12.01.2009 gekommen.

Die Beklagte ist der Klage entgegen getreten. Sie hat hierzu darauf verwiesen, dass beim Kläger ein GdB von wenigstens 30 nicht festgestellt sei. Ferner sei nicht nachgewiesen, dass die festgestellten Behinderungen dazu führten, dass der Kläger seinen Arbeitsplatz nicht behalten könne.

Mit Gerichtsbescheid vom 16.09.2011 hat das SG die Klage abgewiesen. Der Kläger habe, so das SG unter Bezugnahme auf den

Widerspruchsbescheid vom 22.06.2009, keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Gegen den am 20.09.2011 zugestellten Gerichtsbescheid hat der Kläger am 14.10.2011 Berufung eingelegt. Zu deren Begründung hat er zunächst darauf hingewiesen, dass das Verfahren gegen das Land Baden-Württemberg wegen der Höhe des beim ihm festzustellenden GdB, nachdem ein Widerspruch gegen den Bescheid vom 31.03.2009 mit Widerspruchsbescheid vom 14.07.2009 zurückgewiesen und nachdem eine hiergegen zum SG erhobene Klage (- S 3 SB 4094/09 -) mit Urteil vom 13.09.2011 abgewiesen wurde, nunmehr beim Landessozialgericht (LSG) Baden- Württemberg (- L 8 SB 4361/11 -) anhängig sei. Sodann wurde, nachdem das LRA mit Bescheid vom 04.10.2012 in Ausführung eines am 07.09.2012 vor dem LSG geschlossenen Vergleichs einen GdB von 40 seit dem 29.01.2009 festgestellt hat, ausgeführt, sein Arbeitsplatz sei gefährdet. Sein Arbeitgeber habe ihm unter dem 19.02.2009 die Kündigung ausgesprochen. Erst das Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg (LAG) habe mit Urteil vom 01.04.2010 (- [9 Sa 81/09](#) -) entschieden, dass das Arbeitsverhältnis hierdurch nicht beendet worden sei. Der Arbeitgeber habe sodann das Arbeitsverhältnis erneut aus personen- und verhaltensbedingten Gründen mit Schreiben vom 18.05.2010 gekündigt. Die Kündigung sei wirksam. Bei einer Gleichstellung wäre die Kündigung nicht erfolgt, er wäre vielmehr teilzeitbeschäftigt worden. Auch sei ihm durch die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg (DRV) mit Bescheid vom 26.09.2011 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung vom 01.09.2010 - 30.09.2013 bewilligt worden, woraus sich zeige, dass er auf die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen angewiesen sei. Zuletzt hat der Kläger vorgetragen, dass die Rente bis August 2015 verlängert worden sei.

Der Kläger beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Freiburg vom 16. September 2011 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 27. Februar 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Juni 2009 zu verurteilen, den Kläger einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Zur Begründung ihres Antrages bringt die Beklagte (zuletzt) vor, ein GdB von 30 allein sei nicht ausreichend für die Gleichstellung. Die festgestellten Behinderungen müssten ferner ursächlich dafür sein, dass ohne die Gleichstellung ein geeigneter Arbeitsplatz nicht erlangt oder nicht beibehalten werden könne. Die Gewährung der Erwerbsminderungsrente zeige, dass der Kläger derzeit nicht in der Lage sei, einen Arbeitsplatz zu erlangen, der eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden umfasse.

Der Senat hat bei der DRV die dort vorliegenden medizinischen Unterlagen eingesehen und den Entlassungsbericht über eine vom 30.11. - 21.12.2010 in der C.- Klinik, St. D., durchgeführte Rehabilitationsmaßnahme sowie sozialmedizinische Gutachten von Dr. E. vom 30.05.2011 und von Dr. Stork vom 30.08.2011 zum Verfahren beigezogen. Dort wird medizinischerseits davon ausgegangen, dass der Kläger aus rein körperlicher Sicht in der Lage sei, eine leichte bis mittelschwere Tätigkeit in einem Umfang von mehr als sechs Stunden täglich verrichten zu können, jedoch wegen einer anhaltenden somatoformen Schmerzstörung und dadurch bedingten Einschränkungen des Anpassungs-, Umstellungs- und Durchhaltevermögens, aus psychiatrischer Sicht leichte Tätigkeiten nur noch in einem Umfang von drei bis unter sechs Stunden täglich verrichten könne. Die zuletzt ausgeübte Tätigkeit als CNC- Maschinenbediener sei nicht mehr bzw. nur noch unter drei Stunden täglich ausführbar. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf Bl. 44 - 64 der Senatsakte verwiesen.

Der Senat hat ferner die Akten der arbeitsgerichtlichen Verfahren des Klägers gegen die RMA- GmbH vor dem Arbeitsgericht Freiburg ([ArbG]: - 15 Ca 50/09 - und - 15 Ca 116/10 -) und vor dem LAG (- [9 Sa 81/09](#) - und - 9 Sa 42/11 -) beigezogen. Dort waren die Kündigung der RMA GmbH vom 19.02.2009, die aus "dringenden betrieblichen Gründen" ausgesprochen wurde und die Kündigung vom 18.05.2010, der der Vorwurf zu Grunde lag, der Kläger habe dadurch, dass er vor dem ArbG eine Arbeitslohnklage rechtshängig gemacht habe, jedoch für den gleichen Zeitraum von seiner Krankenkasse Krankengeld bezogen habe, einen versuchten Prozessbetrug zu Lasten der RMA GmbH begangen, gegenständig. Mit Urteil vom 01.04.2010 hat das LAG (- [9 Sa 81/09](#) -) rechtskräftig entschieden, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung vom 19.02.2009 nicht beendet wurde. Mit Urteil vom 15.03.2011 (- 15 Ca 116/10 -) hat das ArbG entschieden, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der RMA GmbH nicht durch die Kündigung vom 18.05.2010 aufgelöst wurde. Einen Auflösungsantrag des Klägers hat das ArbG zurückgewiesen. Eine Berufung des Klägers gegen die Zurückweisung des Auflösungsantrages hat das LAG mit Urteil vom 23.08.2011 (- 9 Sa 42/11 -) rechtskräftig zurückgewiesen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Prozessakten beider Rechtszüge, die bei der Beklagten für den Kläger geführte Verwaltungsakte, die Akten des ArbG (- 15 Ca 50/09 - und - 15 Ca 116/10 -) und des LAG (- [9 Sa 81/09](#) - und - 9 Sa 42/11 -), welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 12.03.2014 wurden, sowie die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 12.03.2014 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz [SGG]) eingelegte Berufung des Klägers ist nach [§ 105 Abs. 2 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§ 143 SGG](#) statthaft und somit zulässig, führt jedoch für den Kläger nicht zum Erfolg. Das SG hat seine Anfechtungs- und Verpflichtungsklage i.S.d. [§ 54 Abs. 1 Satz 1 SGG](#) (vgl. Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) - veröffentlicht in juris) zu Recht abgewiesen. Der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 27.02.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22.06.2009 ist rechtmäßig.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach [§ 68 Abs. 2 Satz 1](#) i.V.m. [§ 2 Abs. 3](#) Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

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 Absatzes 2 ([§ 2 SGB IX](#)) vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden

(gleichgestellte behinderte Menschen).

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung einer Gleichstellung ist wegen der Rückwirkung auf den Antragszeitpunkt (vgl. [§ 68 Abs. 2 Satz 2 SGB IX](#)) und des Charakters als Prognoseentscheidung in erster Linie der Zeitpunkt der Antragstellung. Jedoch müssen aufgrund der Schutzrichtung und des Zweckes der Regelung neben dem Sach- und Streitstand bei Antragstellung alle wesentlichen Änderungen der Sach- und Rechtslage bis zur letzten mündlichen Verhandlung Berücksichtigung finden (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 09.11.2011 - [L 3 AL 1949/11](#) -; Hessisches LSG, Urteil vom 19.06.2013 - [L 6 AL 116/12](#) - jew. veröffentlicht in juris), weswegen der Kläger, nachdem das LRA mit Bescheid vom 04.10.2012 einen GdB von 40 seit dem 29.01.2009 festgestellt hat, die Voraussetzungen eines anerkannten GdB von wenigstens 30 und des Wohnsitzes in der Bundesrepublik Deutschland erfüllt ([§§ 2 Abs. 2, Abs. 3 SGB IX](#)).

Die Gleichstellung erfordert ferner, dass der behinderte Mensch infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des [§ 73 SGB IX](#) nicht erlangen oder behalten kann. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der RMA GmbH nach dem Urteil des ArbG vom 15.03.2011 und dem Urteil des LAG vom 23.08.2011 durch die - letzte - Kündigung vom 18.05.2010 nicht beendet wurde, mithin unverändert fortbesteht - andere Beendigungstatbestände wurden klägerseits nicht vorgetragen und sind auch anderweitig nicht ersichtlich -, ist der Gleichstellungsantrag, wie vom Kläger ausdrücklich unternommen (vgl. Schriftsatz vom 21.05.2013), auf dieses Arbeitsverhältnis zu beziehen. Die begehrte Gleichstellung dient im Falle eines bestehenden Arbeitsverhältnisses und einer konkreten Arbeitsplatzproblematik dem vordringlichen Ziel, Sonderkündigungsschutz zu erlangen.

Grundsätzlich muss die Behinderung, wie aus der Gesetzesformulierung "infolge der Behinderung" deutlich wird, eine Ursache für die Notwendigkeit der Gleichstellung sein. Maßgeblich ist, ob bei wertender Betrachtung in der Behinderung, also gerade in ihrer Art und Schwere, die Schwierigkeit der Erhaltung des Arbeitsplatzes liegt (BSG, Urteil vom 02.03.2000, [a.a.O.](#), Rn. 17 der juris- Veröffentlichung). Der erforderliche Ursachenzusammenhang ist zu verneinen, wenn die Arbeitsmarktprobleme auf andere Gründe als dem Vorliegen einer Behinderung zurückzuführen sind, denn die Gleichstellung kann nicht vor allen denkbaren Risiken des Arbeitslebens schützen (vgl. LSG für das Land Nordrhein- Westfalen, Urteil vom 11.01.2006 - [L 12 AL 31/05](#) - und Urteil vom 04.06.2008 - [L 12 AL 64/07](#) - jew. veröffentlicht in juris). Gleichwohl kann sich eine Behinderung gerade bei hohem Angebot von Arbeitskräften als besonders nachteilig auswirken und eine Gleichstellung erfordern. Ob die Behinderung ihrer Art und Schwere nach eine wesentliche Ursache ist oder ob die Behinderung im Sinne einer "überholenden Kausalität" durch andere allgemeine Arbeitsplatzrisiken so überlagert wird, dass die Behinderung im Vergleich dazu nicht mehr als wesentliche Ursache angesehen werden kann, ist anhand der Verhältnisse des Einzelfalls zu bewerten. Ausreichend ist insofern, wenn plausibel gemacht werden kann, dass die Behinderung wegen befürchteter Minderleistungen eine wesentliche Mitursache für die Arbeitsmarktprobleme des die Gleichstellung Begehrenden ist. Hierfür reicht es nicht aus, dass die Behinderung nur als Teilursache für die Gleichstellung angesehen werden kann. Vielmehr muss die Behinderung sonstige Gründe der Arbeitsplatzgefährdung oder mangelnder Konkurrenzfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Ursache überwiegen (vgl. Luthe in: jurisPK-SGB IX, [§ 2 SGB IX](#), Rn. 96).

In Zusammenschau der vorliegenden Akteninhalte lässt sich bereits eine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes im umschriebenen Sinne nicht feststellen. Die Kündigung vom 19.02.2009 wurde seitens der RMA GmbH auf betriebsbedingte Gründe gestützt. Das LAG hat seine Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers infolge der Kündigung nicht beendet ist, mit einer fehlerhaften Sozialauswahl der RMA GmbH begründet. Die Kündigung vom 18.05.2010 erfolgte aus verhaltensbedingten Gründen, als dem Kläger der Vorwurf gemacht wurde, er habe ihr, der RMA GmbH, gegenüber einen versuchten Prozessbetrug begangen. Im gerichtlichen Verfahren hiergegen hat die RMA GmbH dem Kläger, auch in Kenntnis von dessen Erkrankung, eine Weiterbeschäftigung angeboten und erklärt, aus der Kündigung keine Rechte mehr herzuleiten. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren hat vielmehr der Kläger zuletzt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (gegen eine Abfindung i.H.v. 34.000,- EUR) geltend gemacht. Auch wurde dem Kläger durch die RMA GmbH im Zuge der Kündigungen jeweils eine Weiterbeschäftigung angeboten. Diese Angebote hat der Kläger jeweils nicht wahrgenommen. Gründe dafür, dass die Behinderung des Klägers eine wesentliche Mitursache für die Arbeitsplatzprobleme bei der RMA GmbH waren, sind demgegenüber nicht ersichtlich. So wurde seitens der RMA GmbH im arbeitsgerichtlichen Verfahren ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Leistung des Klägers nicht zu beanstanden gewesen sei. Es sei daher in Kenntnis der psychischen Erkrankung des Klägers "bis heute nicht ernsthaft der Ausspruch einer personenbedingten Kündigung erwogen" worden (vgl. Schriftsatz der Bevollmächtigten der RMA GmbH vom 06.07.2011 im Verfahren vor dem LAG - 9 Sa 42/11 -). Da auch klägerseits zu keinem Zeitpunkt konkret dargelegt worden ist, dass und wodurch das Arbeitsverhältnis behinderungsbedingt gefährdet sei - ein bloß abstrakte Gefährdung genügt nicht (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.01.2011 - [L 13 AL 3853/10](#) -; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 12.04.2010 - [L 19 AL 51/09](#) - jew. veröffentlicht in juris) - ist der Senat nicht davon überzeugt, dass die Behinderung des Klägers für eine mögliche Arbeitsplatzgefährdung wesentlich ist.

Zwar sind in einem Gleichstellungsverfahren alle Zeiten ab Antragstellung dahingehend zu überprüfen, ob im Fall von mehreren innegehaltenen Arbeitsplätze, jeder einzelne ohne Gleichstellung nicht erhalten werden konnte und ob - in Zeiten ohne einen Arbeitsplatz - ein geeigneter Arbeitsplatz ohne Gleichstellung nicht gefunden werden konnte (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 09.11.11, [a.a.O.](#), mit Hinweis auf das Urteil des BSG vom 02.03.2000, [a.a.O.](#)), da jedoch das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der RMA GmbH, wie oben ausgeführt, bis zur Entscheidung des Senats fortbesteht, ist für die Beurteilung der Gleichstellung vorliegend nicht darauf abzustellen, ob der Kläger ohne diese einen (anderen) Arbeitsplatz erlangen kann (vgl. Bayerisches LSG, Urteil vom 18.12.2013 - [L 10 AL 104/11](#) - veröffentlicht in juris). Die Gleichstellung kann im Hinblick auf eine mögliche zukünftige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der RMA GmbH nicht vorbeugend im Hinblick auf etwaige Wettbewerbsnachteile des Klägers bei dem Bestreben, eine andere Arbeitsstelle zu erlangen, zuerkannt werden (vgl. LSG für das Land Nordrhein- Westfalen, Urteil vom 11.01.2006 und vom 04.06.2008 jew. [a.a.O.](#)).

Der Kläger hat mithin keinen Anspruch darauf, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt zu werden. Der Bescheid der Beklagten vom 27.02.2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22.06.2009 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

Die Berufung des Klägers gegen den Gerichtsbescheid des SG vom 16.09.2011 ist zurückzuweisen.

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

Gründe für eine Zulassung der Revision ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login
BWB
Saved
2014-07-31