

L 8 AL 1406/14

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 11 AL 2780/13
Datum
18.02.2014
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 1406/14
Datum
25.11.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Karlsruhe vom 18.02.2014 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Klägerin gegen die Beklagte einen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen i.S.d. [§ 2 Abs. 3](#) Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) hat.

Die 1962 geborene Klägerin hat eine Berufsausbildung als Friseurin abgeschlossen. Sie ist in Teilzeitarbeit mit 30 Stunden/Woche bei der Firma W. AG in E. (künftig Firma W.) als Datenerfasserin / Teamleitung Datenerfasser beschäftigt. Die Tätigkeit erfolgt nach ihren Angaben in geschlossenen Räumen, sitzend und im Zeitdruck. Mit Bescheid des Landratsamtes K.- Amt für Versorgung und Rehabilitation - vom 02.07.2012 wurde bei der Klägerin wegen einer Funktionsbehinderung des linken Ellenbogens, Fingerpolyarthrose und Funktionsbehinderung des rechten Schultergelenks, einer Funktionsbehinderung der Wirbelsäule und beider Hüftgelenke der Grad der Behinderung mit 30 sowie eine dauernde Einbuße der körperlichen Beweglichkeit im Sinne des [§ 33b](#) Einkommensteuergesetz jeweils seit dem 21.09.2009 festgestellt.

Die Klägerin beantragte am 11.10.2012 bei der Beklagten die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Sie gab zur Begründung an, wegen der täglichen Arbeit am PC und mit der Maus habe sie Bedenken, die Arbeit nicht mehr erledigen zu können. Sie könne mit behinderungsbedingten Einschränkungen ihre derzeitige Tätigkeit weiter ausüben.

Die Beklagte holte sich die Mitteilung der Siemensbetriebskrankenkasse (SBK) vom 05.11.2012 über Arbeitsunfähigkeitszeiten der Klägerin ein (keine Arbeitsunfähigkeitsfälle seit 01.01.2010). Weiter holte die Beklagte die Auskunft der Firma W. vom 28.12.2012 ein, in der insbesondere mitgeteilt wurde, gesundheitliche Einschränkungen der Klägerin seien wegen häufiger Fehlzeiten bekannt. Durch technische Hilfe könne eine Verbesserung des derzeit nicht behindertengerecht ausgestalteten Arbeitsplatzes erreicht werden. Eine innerbetriebliche Umsetzung wegen der Auswirkungen der Behinderung sei nicht möglich. Der Arbeitsplatz sei nicht gefährdet. Es handele sich um kein unkündbares Arbeitsverhältnis. Eine Kündigung sei nicht ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag sei nicht geschlossen worden.

Mit Bescheid vom 21.02.2013 entsprach die Beklagte dem Antrag auf Gleichstellung nicht. Die Voraussetzungen für eine Gleichstellung seien nicht gegeben. Es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitsplatz der Klägerin aus behinderungsbedingten Gründen gefährdet und sie zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auf den Schutz angewiesen sei. Technische Arbeitshilfen könnten eine Verbesserung ihrer Situation bewirken.

Gegen den Bescheid vom 21.02.2013 legte die Klägerin (durch ihren Prozessbevollmächtigten) am 19.03.2013 Widerspruch ein. Sie machte zur Begründung geltend, die Ablehnungsgründe träfen nicht zu. Es bestünden deutliche Einschränkungen der körperlichen Leistungsfähigkeit durch Beschwerden im Bereich der rechten Schulter, des linken Ellenbogens sowie im Bereich beider Hände. Durch ihren Computer-Arbeitsplatz würden Belastungen im Bereich von Schultern, Ellenbogen und Händen auftreten. Die Klägerin legte das ärztliche Attest des Dr. K. vom 26.03.2013 vor.

Mit Widerspruchsbescheid vom 28.06.2013 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Es bestünden derzeit keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin einen Arbeitsplatz infolge der Behinderung nicht behalten könne und dass sie in dem ihr

zugewiesenen Arbeitsbereich nicht auf Dauer arbeiten könne. Eine Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sei nicht möglich. Eine rein vorsorgliche Gleichstellung in Form einer Zukunftssicherung sei nicht vorgesehen.

Hiergegen erhob die Klägerin am 07.08.2013 Klage beim Sozialgericht Karlsruhe (SG). Sie machte zur Begründung unter Bezug auf die sozialgerichtliche Rechtsprechung geltend, durch ihren Computerarbeitsplatz träten Belastungen im Bereich von Schultern, Ellenbogen und Händen auf, also in den Bereichen, in denen sie unter erheblichen Beschwerden leide. Die möglichen technischen Hilfen seien ihr von Arbeitgeber bereits zur Verfügung gestellt worden. Weitere technische Hilfsmöglichkeiten bestünden zum Ausgleich ihrer Beschwerden nicht. Auf die von der Beklagten benannten Ablehnungsgründe könne es nicht alleine ankommen. Es genüge, dass durch eine Gleichstellung der Arbeitsplatz sicherer gemacht werden könne und sich lediglich eine mögliche Arbeitsplatzgefährdung, die auf der Behinderung beruhe, feststellen lasse. Entscheidend sei, dass es durch die gesundheitlichen Einschränkungen bereits zu häufigen Fehlzeiten gekommen und eine innerbetriebliche Umsetzung nicht möglich sei. Mit einer weiteren Verschlechterung ihres Zustandes sei zu rechnen. Ihre Fehlzeiten hätten sich in den letzten Monaten deutlich erhöht. Aufgrund ihrer eingeschränkten Leistungsfähigkeit sei sie gegenüber den gesunden Kollegen nicht mehr konkurrenzfähig und dadurch ihr Arbeitsplatz mehr als der anderer Arbeitnehmer gefährdet. Selbst wenn davon ausgegangen würde, dass ihr Arbeitsplatz nicht mehr geeignet sei, wäre eine Gleichstellung wegen einer nachteiligen Konkurrenzsituation gegenüber gesunden Mitbewerbern zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes in jedem Fall erforderlich. Die Klägerin legte im Verlauf des Klageverfahrens Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die Zeit vom 13.01.2014 bis 17.01.2014 und 03.02.2014 bis 07.02.2014 vor.

Die Beklagte trat der Klage entgegen. Sollte die Klägerin ihre Tätigkeit trotz der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Hilfsmittel auf Dauer nicht mehr ausüben können, wäre nicht mehr von einem geeigneten Arbeitsplatz auszugehen. Andere geeignete Arbeitsplätze stünden laut Arbeitgeber nicht zur Verfügung. Eine Gleichstellung komme nur für geeignete Arbeitsplätze in Frage.

In der nichtöffentlichen Sitzung des SG am 10.12.2013 ist die Klägerin angehört worden. Auf die Niederschrift des SG vom 10.12.2013 wird Bezug genommen.

Mit Gerichtsbescheid vom 18.02.2014 wies das SG die Klage ab. Das SG führte zur Begründung aus, der derzeitige Arbeitsplatz der Klägerin sei nicht geeignet, weshalb eine Gleichstellung nicht möglich sei. Eine Gleichstellung sei auch zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes nicht erforderlich. Die Klägerin sei aufgrund ihrer vorliegenden Funktionsbeeinträchtigungen nicht einer nachteiligen Konkurrenzsituation gegenüber nicht behinderten Mitbewerbern bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes ausgesetzt.

Gegen den dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 25.02.2014 zugestellten Gerichtsbescheid richtet sich die von der Klägerin am 24.03.2014 eingelegte Berufung. Die Klägerin hat zur Begründung ausgeführt, ihre langjährige Tätigkeit auf ihrem Arbeitsplatz habe gezeigt, dass sie diesen mit den zur Verfügung gestellten Hilfsmitteln vollwertig ausfüllen könne, was die Beklagte unzutreffend pauschal in Abrede stelle. Die seit Januar 2014 aufgetretenen häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten seien der Grund, weshalb sie eine Gleichstellung anstrebe, da dadurch ihr momentaner Arbeitsplatz sicherer gemacht werden könne, was nach der sozialgerichtlichen Rechtsprechung für eine Gleichstellung genüge. Weiter stelle die Ansicht des SG, trotz ihrer vorliegenden Funktionsbeeinträchtigungen einer nachteiligen Konkurrenzsituation gegenüber nicht behinderten Mitbewerbern bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes nicht ausgesetzt zu sein, einen Zirkelschluss dar. Bei ihr bestünde aufgrund ihrer Funktionsbeeinträchtigungen eine nachteilige Konkurrenzsituation gegenüber gesunden Mitbewerbern. Abgesehen davon könne sich eine Gleichstellung bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz vorteilhaft auswirken. Dass eine Gleichstellung zur Zukunftssicherung nicht gewollt sein soll, sei eine nicht näher begründete Behauptung der Beklagten. Auch die Ansicht der Beklagten, die Erlangung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes beim derzeitigen Arbeitgeber erscheine ausgeschlossen, sei eine nicht zutreffende pauschale Behauptung.

Die Klägerin beantragt sinngemäß,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Karlsruhe vom 18.02.2014 sowie den Bescheid der Beklagten vom 21.02.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28.06.2013 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, sie einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hat zur Begründung ausgeführt, es sei von der Ungeeignetheit des Arbeitsplatzes auszugehen, weshalb eine Gleichstellung nicht in Betracht komme. Trotz der bereits zur Verfügung gestellten technischen Hilfen sei der Klägerin ein schmerzfreies Arbeiten nicht möglich. Weitere Hilfsmittel, um den Arbeitsplatz geeignet zu gestalten, seien nicht ersichtlich. Die Erlangung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes beim Arbeitgeber sei ausgeschlossen, weshalb eine Gleichstellung nicht zu dem gewünschten Ergebnis führen würde. Die Frage einer Gleichstellung zum Zwecke der Erlangung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stelle sich derzeit nicht, da die Klägerin nicht arbeitslos gemeldet sei und daher keine Erkenntnisse darüber vorlägen, ob eine behinderungsbedingte Beeinträchtigung ihrer Vermittlungsfähigkeit überhaupt gegeben wäre. Eine reine vorsorgliche Gleichstellung in Form einer Zukunftssicherung sei vom Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Der Senat hat die Firma W. befragt (Schreiben vom 23.02.2015). Mit Schreiben vom 27.03.2015 hat die Firma W. mitgeteilt, die Klägerin sei mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich kündbar. Fehlzeiten seien in Form von Krankheitsphasen (21.05.2014 bis 05.09.2014 und 27.02.2015 bis 13.03.2015) aufgetreten. Weiter hat sich die Firma W zu den Anforderungen am Arbeitsplatz der Klägerin geäußert. Von qualitativen Leistungseinschränkungen sei nichts zu spüren. Die Klägerin müsse jedoch zwischendurch Pausen machen und Schmerztabletten nehmen, damit sie weiter arbeiten könne. Die Klägerin Sorge dafür, dass die Qualität nicht leide. Wie bzw. durch welche technischen Hilfen es möglich sei, die Einschränkungen auszugleichen, sei nicht bekannt. Die Klägerin benötige nicht die Hilfe von anderen Mitarbeitern. Eine Änderung im Vergleich zu den Angaben vom Dezember 2012 an die Beklagte sei nicht eingetreten. Weiter hat der Senat medizinische Befundunterlagen aus der Gerichtsakte des SG im Klageverfahren der Klägerin S 12 SB 4341/13 - als Beiheft - sowie den stationären Entlassungsbrief des städtischen Klinikums K. vom 12.11.2015 über eine stationäre Behandlung der Klägerin vom 26.10.2015 bis 04.11.2015 (Diagnosen: Subarachnoidale Blutung, V.a. fokale Epilepsie rechts) zu den Akten genommen.

Die Klägerin hat mit Schriftsatz vom 03.02.2016 den ärztlichen Entlassungsbericht der A. Kliniken W.vom 04.01.2016 vorgelegt (Diagnosen: SAB nach Hunt & Hess II. Grades links parietal am 26.10.2015, V.a. fokale Epilepsie rechts, organisches Psychosyndrom) und hat weiter mitgeteilt, sie sei am 23.12.2015 bis auf weiteres arbeitsunfähig entlassen worden und befinde sich in ambulanter Rehabilitation. Die weitere gesundheitliche Entwicklung müsse abgewartet werden. Mit Schriftsätzen vom 03.02.2016, 07.03.2016 und 29.06.2016 hat die Klägerin ergänzend mitgeteilt, dass sie seit 23.12.2015 bis derzeit 22.07.2016 arbeitsunfähig sei.

Mit der Terminsbestimmung des Vorsitzenden vom 11.10.2016 ist der Klägerin aufgegeben worden mitzuteilen, ob Arbeitsunfähigkeit fortbestehend und ggfs. ein ärztliches Attest mit Diagnoseangaben vorzulegen. Eine Äußerung hierzu ist nicht erfolgt.

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (Schriftsätze der Beklagten vom 14.10.2016 und des Klägerbevollmächtigten vom 11.11.2016).

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhaltes sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die angefallenen Gerichtsakten erster und zweiter Instanz sowie auf einen Band Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat hat den Berufungsantrag der Klägerin nach ihrem erkennbaren Begehren sachdienlich gefasst)

Die gemäß [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin, über die der Senat mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündlich Verhandlung entschieden hat ([§ 124 Abs. 2 SGG](#)), ist gemäß [§§ 143, 144 SGG](#) zulässig, aber unbegründet. Der streitgegenständliche Bescheid der Beklagten vom 21.02.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 28.06.2013 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Sie hat keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen i.S.d. [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#). Der angefochtene Gerichtsbescheid des SG ist - jedenfalls im Ergebnis - nicht zu beanstanden.

Ein Anspruch auf Gleichstellung scheitert allerdings nicht schon daran, dass die Beklagte über die Gleichstellung grundsätzlich nach ihrem pflichtgemäßen Ermessen zu entscheiden hat. Mit der Formulierung "soll" in [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) hat der Gesetzgeber wie in anderen vergleichbaren Fällen der Beklagten ein gebundenes Ermessen zugestanden. Die Sollvorschrift gibt ihr nur dann die Möglichkeit, zu einer anderen Entscheidung als der Gleichstellung zu gelangen, wenn außergewöhnliche Umstände dies rechtfertigen (atypischer Fall). Sofern ein solcher wie hier nicht vorliegt, ist die Beklagte zur Gleichstellung verpflichtet, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (BSG 06.08.2014 [B 11 AL 5/14 R](#), SozR 4 3250 § 2 Nr. 5, = juris RdNr. 34; BSG 02.03.2000 [B 7 AL 46/99 R](#), juris; BSG 01.03.2011 [B 7 AL 6/10 R](#), [BSGE 108, 4](#) = SozR 4 3250 § 2 Nr. 4 = juris).

Gemäß [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) sollen behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 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. Diese Gleichstellung erfolgt gemäß [§ 68 Abs. 2 Satz 1 SGB IX](#) auf Antrag des behinderten Menschen durch feststellenden Verwaltungsakt nach [§ 69 SGB IX](#). (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) -, SozR 4 3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 13).

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung eines Gleichstellungsbegehrens ist wegen der Rückwirkung auf den Zeitpunkt der Antragsstellung in erster Linie dieser Zeitpunkt. Allerdings müssen wegen des Zwecks der Regelung auch wesentliche Änderungen der Sach- und Rechtslage bis zur letzten mündlichen Verhandlung Berücksichtigung finden (BSG 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) -, [BSGE 86, 10](#) = [SozR 3-3870 § 2 Nr. 1](#) = juris; zuletzt vgl. BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 12).

Die Klägerin erfüllt zwar die persönlichen Voraussetzungen der Gleichstellung nach [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#), da sie ihren Wohnsitz i.S.d. [§ 73 SGB IX](#) im Inland aufweist und bei ihr vom Landratsamt Karlsruhe mit Bescheid vom 02.07.2012 ein GdB von weniger als 50 und mindestens 30 (30) seit dem 21.09.2009 festgestellt ist.

Jedoch erfüllt die Klägerin nicht die weiteren Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#). Dazu müsste sie infolge ihrer 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](#); BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 13).

Der Begriff des Arbeitsplatzes ist in [§ 73 Abs. 1 SGB IX](#) definiert. Danach sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer usw. beschäftigt werden. Der weite Arbeitsplatzbegriff des Abs. 1 wird in Abs. 3 der Vorschrift dahingehend eingeschränkt, dass es sich um einen solchen mit einem Arbeitszeitumfang von 18 Stunden pro Woche handeln muss. Der behinderte Mensch muss daher über eine Resterwerbsfähigkeit verfügen, die ihm die Ausübung einer Beschäftigung von mindestens 18 Stunden pro Woche ermöglicht (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 17).

Hiervon ausgehend besteht ein Anspruch der Klägerin auf eine Gleichstellung zum Zwecke der Erhaltung ihres konkreten Arbeitsplatzes bei der Firma W. nicht.

Der zu schützende Arbeitsplatz muss für den behinderten Menschen geeignet sein (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 18). Der behinderte Mensch darf grundsätzlich durch die geschuldete Arbeitsleistung nicht gesundheitlich überfordert werden. Die Geeignetheit des Arbeitsplatzes bestimmt sich individuell konkret nach dem Eignungs- und Leistungspotential des behinderten Menschen (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 19; BSG 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) -, [BSGE 86, 10](#) = [SozR 3-3870 § 2 Nr. 1](#) = juris RdNr. 16; Senatsurteil vom 28.02.2014 - [L 8 AL 501/13](#) -, juris RdNr. 38). Die Beklagte und 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 (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) - SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 19). 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 (vgl. auch Senatsurteile vom 28.02.2014 - [L 8 AL 501/13](#) - und vom 23.10.2015 - [L 8 AL 4146/14](#) -, jeweils juris und [www.sozialgerichtsbarkeit.de](#)). Fehlt das Tatbestandsmerkmal des geeigneten - derzeit innegehaltenen - Arbeitsplatzes, besteht kein Anspruch auf Gleichstellung (Senatsurteile vom 28.02.2014 und 23.10.2015 [a.a.O.](#)); 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).

Die 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. Nach der Alt. 2 soll dieses Ziel dadurch erreicht werden, dass er seinen Arbeitsplatz behalten kann (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) - SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 20). Der behinderte Mensch kann aber immer nur den Arbeitsplatz "behalten", den er konkret innehat (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) - SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 20). Die Frage nach der Eignung "eines" Arbeitsplatzes für den behinderten Menschen kann daher nicht abstrakt für alle Arbeitsplätze geprüft werden (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) - SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 20).

Zwischen der Behinderung und der Erforderlichkeit der Gleichstellung muss ein Ursachenzusammenhang bestehen ("infolge"; BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 16/13 R](#) - SozR 4-3250 § 2 Nr. 6 = juris RdNr. 22). Ein solcher liegt vor, wenn bei wertender Betrachtung in der Art und Schwere der Behinderung die Schwierigkeit begründet ist, den geeigneten Arbeitsplatz zu behalten (BSG a.a.O. m.w.N.). Die Kausalitätsprüfung hat nach der Theorie der wesentlichen Bedingung zu erfolgen (BSG a.a.O.). Insoweit muss der behinderte Mensch bei wertender Betrachtung in seiner Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Nichtbehinderten in besonderer Weise beeinträchtigt und deshalb nur schwer vermittelbar sein (BSG a.a.O. m.w.N.). Ausreichend für die Bejahung des Ursachenzusammenhangs ist es, wenn die Behinderung zumindest eine wesentliche Mitursache für Arbeitsmarktp Probleme des behinderten Menschen ist (BSG a.a.O.; Luthe in jurisPK-SGB IX, § 2 RdNr. 96; Schimanski in Großmann, SGB IX, § 2 RdNr. 229). 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 (BSG a.a.O. unter Hinweis auf LSG Baden-Württemberg 18.01.2011 - [L 13 AL 3853/10](#) -, juris).

Um den Kausalzusammenhang zwischen Behinderung und Erforderlichkeit der Gleichstellung annehmen zu können, ist keine absolute Sicherheit im Sinne des Vollbeweises erforderlich (BSG a.a.O. RdNr. 23 unter Hinweis auf BSG 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) - [BSGE 86, 10](#) = [SozR 3-3870 § 2 Nr. 1](#) = juris). Vielmehr genügt, dass der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit sicherer gemacht werden kann (BSG a.a.O. m.w.N.). Hinweise für die Erforderlichkeit einer Gleichstellung zur Erhaltung des Arbeitsplatzes sind z.B. eine behinderungsbedingt verminderten Arbeitsleistung trotz eines behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatzes, in Abmahnungen oder Abfindungsangeboten im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit oder in notwendigen Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter sowie in eingeschränkter beruflicher Mobilität (BSG a.a.O. RdNr. 24).

Die Antwort auf die Frage nach dem Kausalzusammenhang i.S.d. [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) ergibt sich nach der Rechtsprechung des BSG (a.a.O. RdNr. 25) 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 (BSG a.a.O. RdNr. 26). Andererseits reicht eine rein abstrakte Gefährdung nicht aus, weil - "abstrakt" betrachtet das Arbeitsverhältnis des leistungsgeminderten behinderten Menschen stets gefährdet sein kann (BSG a.a.O. RdNr. 26). So ist ein wesentlicher bei der Kausalitätsprüfung zu berücksichtigender Umstand die arbeitsrechtliche Sicherung, die der behinderte Mensch auf dem konkreten Arbeitsplatz ([§ 73 SGB IX](#)) erlangt hat (BSG a.a.O. RdNr. 27).

Hiervon ausgehend ist festzustellen, dass die Klägerin für ihren innegehabten Arbeitsplatz Datenerfasserin / Teamleitung Datenerfasser nicht geeignet ist. Nach den Angaben der Firma W. im Schreiben an den Senat vom 27.03.2015 hat die Klägerin am Arbeitsplatz Fahrzeugdaten in der Online-Börse und ca. 7 bis 8 Gutachten in einer Stunde einzugeben. Als Vorgabe besteht fünf, acht Fahrzeuge pro Stunde in das System der Firma W. einzugeben. Mit dieser Tätigkeit ist eine hohe einseitige Belastung der Finger und Hände verbunden. Dem entsprechen im Wesentlichen auch die in der nichtöffentlichen Sitzung des SG am 10.12.2013 von der Klägerin bei ihrer Anhörung gemachten, vom SG protokollierten, Angaben.

Aufgrund der bei der Klägerin bestehenden Behinderungen ist die Klägerin - jedenfalls zum Zeitpunkt der Entscheidung des Senates - behinderungsbedingt nicht in der Lage, unverzichtbare Tätigkeiten an ihrem Arbeitsplatz auszuüben. Bei der Klägerin bestehen nach den im vorliegenden Rechtsstreit zu den Akten gelangten sowie vom Senat beigezogenen medizinischen Befundunterlagen (angefallen im Klageverfahren beim SG - S 12 SB 4341/13 -) Funktionsbehinderungen des linken Ellenbogengelenks und des rechten Schultergelenks sowie der Wirbelsäule und eine Fingerpolyarthrose, die die Fähigkeit der Klägerin zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten am Arbeitsplatz limitieren. Nach dem von der Klägerin im Widerspruchsverfahren vorgelegten ärztlichen Attest des Dr. K. vom 26.03.2013 liegen bei der Klägerin eine deutliche Einschränkung der körperlichen Leistungsfähigkeit vor, die behinderungsbedingte Probleme am Arbeitsplatz ergeben, die allein durch technische Arbeitsmittel nicht ausgeglichen werden können. Dr. G. beschreibt in seiner sachverständigen Zeugenaussage vom 07.07.2014 insbesondere Missempfindungen in den Fingern der rechten Hand, eine Kraftlosigkeit und Schmerzen in den Fingern. Dr. H. beschreibt in seinem orthopädischen Gutachten vom 09.04.2015 insbesondere eine leichte Einschränkung der Wirbelsäule mit Betonung der Halswirbelsäule, Druckschmerzen im Bereich des Nackens und der Schulter, eine endgradige Bewegungseinschränkung der rechten Schulter unter diffuser Schmerzangabe im Sinne eines PHS-Syndroms (entzündliche Schultergelenkserkrankung), eine ausgeprägte Achsfehlstellung des linken Armes bei Druckschmerz des linken Ellenbogengelenks und leichter Streckhemmung links, eine eingeschränkte Beweglichkeit der Daumensattelgelenke beidseits bei sonst freier Beweglichkeit der Handgelenke und Finger. Dr. N. diagnostizierte in seinem neurologisch-psychiatrischen Gutachten vom 15.09.2015 auf seinem Fachgebiet eine Dysthymia. Hinsichtlich Beschwerdeangaben der Klägerin beschreibt Dr. N. an körperlichen Beschwerden seit einem Jahr anhaltende belastungsabhängige Schmerzen, beidseitige Beschwerden im

Daumengrundgelenk, linksseitige Ellenbogengelenksbeschwerden und gelegentliche Wirbelsäulenbeschwerden sowie außerdem Unkonzentriertheit und ein fehlender Antrieb. Im stationären Entlassungsbrief des Städtischen Klinikums K. vom 12.11.2015 werden - nach Subarachnoidalblutung - im Wesentlichen neurologisch unauffälligen körperliche Untersuchungsbefunde beschrieben. Der ärztliche Entlassungsbericht der A. Kliniken W. beschreibt an Beschwerdeangaben der Klägerin insbesondere Müdigkeit, verminderte Ausdauer, Vergesslichkeit, Konzentrationsstörungen, Kopfschmerzen und ein Kribbelgefühl im Kopfbereich. Aufgrund des testpsychologischen Befundes diagnostizierte die A. Kliniken ein organisches Psychosyndrom bei deutlich herabgesetztem Aufmerksamkeitsleistungen, leichte Wortfindungsstörungen und - unter Stresssimulation - deutliche Hinweise auf eine herabgesetzte psychophysische Belastbarkeit. Bei der Entlassung am 23.12.2015 bescheinigte die A. Kliniken der Klägerin bis auf weiteres Arbeitsunfähigkeit. Nach Vortrag der Klägerin (Schriftsatz des Klägerbevollmächtigten vom 07.03.2016) sind die funktionellen Auswirkungen der subarachnoidalen Blutung mit einem Teil-GdB 20 von der Versorgungsverwaltung berücksichtigt worden. Ob hieraus eine Erhöhung des bestandskräftigen GdB 30 erfolgt, kann dahinstehen. Maßgebend ist die Erfassung dieser Gesundheitsstörung als Behinderung.

Zwar war die Klägerin zunächst in der Lage, ihre Behinderungen bei der Tätigkeit am Arbeitsplatz zu kompensieren. Nach der von der Beklagten eingeholten Auskunft der SBK traten in der Zeit vom 01.01.2010 bis 05.11.2012 keine Arbeitsunfähigkeitsfälle auf. Nach den Angaben der Klägerin bei ihrer Anhörung beim SG bestanden nur krankheitsbedingte Ausfälle für einen Tag. Dass die Klägerin zunächst in der Lage war, die unverzichtbare Tätigkeiten an ihrem Arbeitsplatz auszuüben, wird auch durch die von der Beklagten sowie vom Senat eingeholten schriftlichen Angaben der Firma W. vom 07.03.2015 bestätigt, wonach von qualitativen Leistungseinschränkungen mit Qualitätseinbußen, mit Ausnahme von Pausen oder der Einnahme von Schmerztabletten, nichts zu spüren war. Im Verlauf des Rechtsstreites (insbesondere des Berufungsverfahrens) traten dann bei der Klägerin jedoch zunächst kurzzeitige Arbeitsunfähigkeitszeiten auf (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 13.01.2014 bis 17.01.2014 und 03.02.2014 bis 07.02.2014) und nach den Angaben der Firma W. mit Schreiben vom 27.03.2015 dann länger andauernde Fehlzeiten in Form von Krankheitsphasen in der Zeit vom 21.05.2014 bis 05.09.2014 und 27.02.2015 bis 13.03.2015 auf. Zwischenzeitlich ist die Klägerin nach ihren Angaben durchgängig zumindest seit 23.12.2015 arbeitsunfähig erkrankt (Schriftsätze vom 03.02.2016, 07.03.2016 und 29.06.2016). Der Arbeitsplatz war zu Überzeugung des Senats jedenfalls ab dem vom 26.10.2015 erlittenen Hirnschlag der Klägerin ungeeignet. Dies zeigt sich auch in der seither bestehenden Arbeitsunfähigkeit, weshalb der Senat die Ungeeignetheit des Arbeitsplatzes ab diesem Zeitpunkt feststellen kann.

Dass die Klägerin ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat, ist nicht ersichtlich und hat die Klägerin trotz Bitte des Senates, mitzuteilen, ob die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin fortbesteht (Terminsbestimmung vom 11.10.2016) auch nicht geltend gemacht. Eine Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an ihrem Arbeitsplatz nach wieder erlangter Arbeitsfähigkeit bei der Firma W. ist derzeit nicht absehbar. Der Senat muss deshalb davon ausgehen, dass bei der Klägerin bis dato Arbeitsunfähigkeit besteht, weshalb festzustellen ist, dass die Klägerin - jedenfalls derzeit - für ihren Arbeitsplatz Datenerfasserin / Teamleitung Datenerfasser aufgrund der anerkannten Behinderung nicht geeignet ist, weshalb die Klägerin keinen Anspruch auf eine Gleichstellung zum Zwecke der Erhaltung des konkreten Arbeitsplatzes hat (Senatsurteile vom 28.02.2014 und 23.10.2015 [a.a.O.](#)).

Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes gemäß [§ 2 Abs. 3 Alt. 1 SGB IX](#). Mit dieser Variante will [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) das Grundrecht aus [Art. 12 Abs. 1 GG](#), mithin die Freiheit der Berufswahl des behinderten Menschen, objektivrechtlich gewährleisten (BSG 06.08. 2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 21 unter Hinweis auf Jarass in Jarass/Pieroth, GG 12. Aufl. 2012, Vorb. vor Art 1 RdNr. 3 m.w.N.). Auch Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Lit. a und e UN-BRK und [Art. 21, 26](#) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EUGrRCh) geben Hinweise zur Auslegung des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#), denn nach diesen völkerrechtlichen und supranationalen Normen ist ein diskriminierungsfreier Zustand anzustreben. Dieser ist nicht bereits dadurch hergestellt, dass ein behinderter Mensch in irgendeiner Weise eine Tätigkeit ausüben kann, vielmehr muss auch der Zugang zu anderen bzw. der Wechsel von Berufsfeldern diskriminierungsfrei ermöglicht werden (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) -, SozR 4 3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 21 unter Hinweis auf OVG Niedersachsen 25.01.2011 - [5 LC 190/09](#) -, juris; BSG 01.03.2011 - [B 7 AL 6/10 R](#) -, [BSGE 108, 4](#) = SozR 4-3250 § 2 Nr. 4 = juris; BSG 06.08. 2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 21).

Voraussetzung des Gleichstellungsanspruchs zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes ist, dass der behinderte Mensch einen konkreten Arbeitsplatz anstrebt (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) - SozR 4-3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 19). Dies ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang der Regelung. Nach der zweiten Alternative des Gleichstellungstatbestands ("behalten können") hat eine Gleichstellung zu erfolgen, um dem behinderten Menschen das Behalten seines Arbeitsplatzes zu ermöglichen (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) - SozR 4-3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 19). Ziel dieser Regelung ist es, dass der behinderte Mensch den konkret von ihm besetzten und für ihn geeigneten Arbeitsplatz behalten kann. Auch für den Erlangungs-Tatbestand (Alternative 1) ist zu verlangen, dass der behinderte Mensch einen konkreten Arbeitsplatz erlangen will. Dies ist schon geboten, um den Anwendungsbereich des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) nicht zu überdehnen. Würde es genügen, dass es - abstrakt betrachtet - (irgendwelche) Arbeitsplätze gibt, für die der behinderte Mensch der Gleichstellung bedürfte, um sie zu erlangen, wäre fast jeder behinderte Mensch mit GdB 30 oder 40 gleichzustellen (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 19), denn der behinderte Mensch müsste nur Arbeitsplätze benennen, die er ohne Gleichstellung nicht erlangen kann. Auch im Wortlaut des [§ 2 Abs. 3 i.V.m. § 73 SGB IX](#) ist eine Konkretisierung angelegt, wenn dort zur Voraussetzung erhoben wird, dass der behinderte Mensch kausal durch die Behinderung "einen" für ihn geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen kann (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 20). Weder die Frage der Kausalität noch die Frage der Eignung des Arbeitsplatzes kann abstrakt und allgemein für alle denkbaren Arbeitsplätze geprüft werden (BSG 06.08.2014 - [B 11 AL 5/14 R](#) -, SozR 4-3250 § 2 Nr. 5 = juris RdNr. 20).

Vorliegend hat die Klägerin nicht dargetan, dass und welchen konkreten anderen als den von ihr eingenommenen - derzeit ungeeigneten - Arbeitsplatz sie anstrebt. Dass die Firma W. einen geeigneten anderen Arbeitsplatz der Klägerin (im Falle ihrer Gleichstellung) anbieten könnte, ist nach den übereinstimmenden Angaben der Firma W. an die Beklagte im Schreiben vom 28.12.2012 sowie an den Senat 27.03.2015 (Antwort 5: "keine Änderung") nicht der Fall. Vielmehr hat die Firma W. angegeben, dass eine innerbetriebliche Umsetzung der Klägerin wegen der Auswirkungen der Behinderung nicht möglich ist. Auch die Klägerin selbst hat keinen konkreten geeigneten Arbeitsplatz genannt, den sie anstrebt. Dass die Klägerin aus eigener Initiative sich um einen geeigneten Arbeitsplatz bemüht, kann der Senat anhand der vorliegenden Akten sowie des Vorbringens der Klägerin nicht feststellen. Insbesondere hat sich die Klägerin nach dem Vorbringen der Beklagten, dem die Klägerin nicht entgegengetreten ist, bei der Beklagten nicht arbeitslos gemeldet. Schon damit scheitert auch ein Gleichstellungsanspruch zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes.

Für den Senat steht damit fest, dass die Klägerin einen geeigneten Arbeitsplatz nicht innehat und sie auch keinen konkreten geeigneten Arbeitsplatz benannt hat, den sie erlangen will. Vor diesem Hintergrund hat die Klägerin keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen i.S.d. [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#).

Die Berufung war daher zurückzuweisen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2016-12-02