

S 24 KN 1653/09 ER

Land

Freistaat Sachsen

Sozialgericht

SG Dresden (FSS)

Sachgebiet

Rentenversicherung

Abteilung

24

1. Instanz

SG Dresden (FSS)

Aktenzeichen

S 24 KN 1653/09 ER

Datum

17.12.2009

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Beschluss

Leitsätze

Ansprüche gegenüber Rehabilitationsträgern auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form technischer Arbeitshilfen (wie orthopädische Bürostühle, Schreibtische mit Sitz-Steh-Dynamik oder behinderungsgerechte PC-Monitore) haben Vorrang vor den Ansprüchen gegenüber Arbeitgebern nach Teil 2 des SGB IX auf eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung.

I. Die Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, dem Antragsteller vorläufig - bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache - während dessen Beschäftigung bei der GmbH die kostenfreie Nutzung eines behindertengerechten Schreibtischs mit Sitz-Steh-Dynamik, der das Arbeiten sowohl im Sitzen als auch im Stehen erlaubt, sowie eines der Sehbehinderung größenangepassten Computerbildschirms, der bei der notwendigen Schriftgröße das Gesamtbild des zu erfassenden Vorgangs sichtbar macht, zu ermöglichen. Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt. II. Die Antragsgegnerin hat die Hälfte der notwendigen außergerichtlichen Kosten des Antragstellers zu erstatten.

Gründe:

I. Der zulässige Antrag, die Antragsgegnerin im Wege der einstweiligen Anordnung zu verpflichten, dem 47 Jahre alten Antragsteller vorläufig als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben diejenigen Kosten zu erstatten, die dem derzeitigen Arbeitgeber des Antragstellers für die Beschaffung eines orthopädischen Bürostuhls, eines höhenverstellbaren Schreibtischs und eines größeren Computerbildschirms entstehen, ist im tenorierten Umfang begründet. Nach [§ 86b Abs. 2 Satz 2 SGG](#) können die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis eine einstweilige Anordnung erlassen, wenn die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint. Dazu sind gemäß [§ 86b Abs. 2 Satz 4 SGG](#) i. V. m. [§ 920 Abs. 2 ZPO](#) sowohl der durch die Anordnung zu sichernde, in der Hauptsache streitige Anspruch (Anordnungsanspruch) als auch der Grund, weshalb die Anordnung so dringlich ist, dass dieser Anspruch vorläufig bis zur Entscheidung in der Hauptsache gesichert werden muss (Anordnungsgrund), glaubhaft zu machen. 1. Der Antragsteller hat einen Anordnungsanspruch nur im tenorierten Umfang glaubhaft gemacht. Der Anordnungsanspruch ist glaubhaft gemacht, wenn das Gericht aufgrund einer vorläufigen, summarischen Prüfung zu der Überzeugung gelangt, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass dem Antragsteller ein Rechtsanspruch auf die begehrte Leistung zusteht und deshalb der Antragsteller in einem Hauptsacheverfahren mit dem gleichen Begehren voraussichtlich Erfolg haben würde. Dabei wird der Sachverhalt gemäß [§ 103 SGG](#) von Amts wegen unter Heranziehung der Beteiligten ermittelt, soweit dies unter Berücksichtigung der Eilbedürftigkeit des Rechtsschutzbegehrens geboten ist (Krodel, NZS 2002, 234 ff.; Finkelnburg/Jank, Vorläufiger Rechtsschutz im Verwaltungsstreitverfahren, 4. Aufl. 1998, Rn. 152, 338; jeweils m. w. N.). Danach ist es überwiegend wahrscheinlich, dass der Antragsteller Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zumindest in der Form hat, dass die Antragsgegnerin ihm während seiner Beschäftigung bei der GmbH die kostenfreie Nutzung eines behindertengerechten Schreibtischs mit Sitz-Steh-Dynamik, der das Arbeiten sowohl im Sitzen als auch im Stehen erlaubt, sowie eines seiner Sehbehinderung größenangepassten Computerbildschirms, der bei der notwendigen Schriftgröße das Gesamtbild des zu erfassenden Vorgangs sichtbar macht, ermöglicht. Über die Art und Weise der Erbringung dieser Leistungen im Einzelnen entscheidet die Antragsgegnerin hingegen nach pflichtgemäßem Ermessen, so dass sie vom Gericht nicht verpflichtet werden kann, nur diejenigen Kosten zu erstatten, die dem Arbeitgeber des Klägers für die Beschaffung der begehrten Arbeitshilfen entstehen. Ebenso wenig ist es überwiegend wahrscheinlich, dass die Antragsgegnerin dem Antragsteller einen orthopädischen Bürostuhl als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Verfügung stellen muss. Den vom Antragsteller über seinen Arbeitgeber gestellten Antrag vom 23.4.2009 auf diese Leistungen hat die Antragsgegnerin daher überwiegend wahrscheinlich im tenorierten Umfang zu Unrecht mit Bescheid vom 6.5.2009 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18.8.2009 abgelehnt. Hierüber wird endgültig im Rahmen der am 15.9.2009 gegen diese Bescheide erhobenen Klage (Az. S 24 KN 1664/09) zu entscheiden sein. Gemäß [§ 9 Abs. 2 SGB VI](#) erbringt die Rentenversicherung unter anderem Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu den in [§ 9 Abs. 1 Satz 1 SGB VI](#) genannten Zwecken, wenn die persönlichen ([§ 10 SGB VI](#)) und versicherungsrechtlichen ([§ 11 SGB VI](#)) Voraussetzungen dafür erfüllt sind und kein Ausschlussgrund nach [§ 12 SGB VI](#) vorliegt. Dann

werden die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach den §§ 33 bis 38 SGB IX gewährt (§ 16 SGB VI), wobei der Träger der Rentenversicherung im Einzelfall unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit Art, Dauer, Umfang, Beginn und Durchführung der Leistungen nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt (§ 13 Abs. 1 Satz 1 SGB VI). Dass der Antragsteller in diesem Sinne die persönlichen (§ 10 SGB VI) und versicherungsrechtlichen (§ 11 SGB VI) Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dem Grunde nach erfüllt und kein Ausschlussgrund nach § 12 SGB VI vorliegt, ist zwischen den Beteiligten unstreitig und auch für das Gericht nicht zweifelhaft. Ihm wurden von der Antragsgegnerin deshalb bereits mit Bescheid vom 16.2.2009 zu Recht Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dem Grunde nach in Aussicht gestellt, sodann mit Bescheid vom 4.3.2009 als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben eine Maßnahme der Berufsfindung und Arbeitserprobung bei seinem derzeitigen Arbeitgeber, der GmbH, vom 2.3.2009 bis 29.3.2009 bewilligt und schließlich die befristete Anstellung bei diesem Arbeitgeber in Vollzeit (40 Wochenarbeitsstunden) als "Service Center Agent" vom 30.3.2009 bis 29.3.2010 mit einem Eingliederungszuschuss für die ersten sechs Monate in Höhe von 688,80 EUR monatlich als weitere Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben gefördert (Bescheid vom 2.4.2009). Der danach dem Grunde nach bestehende Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfasst gemäß § 16 SGB VI i. V. m. § 33 Abs. 1 SGB IX die erforderlichen Leistungen, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Erforderlich im Sinne des § 33 Abs. 1 SGB IX sind aber nur solche konkreten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, durch die - im Sinne von § 10 Abs. 1 SGB VI - bei erheblich gefährdeter Erwerbsfähigkeit eine Erwerbsminderung voraussichtlich abgewendet werden kann oder bei bereits geminderter Erwerbsfähigkeit diese voraussichtlich wesentlich gebessert oder wiederhergestellt oder deren wesentliche Verschlechterung abgewendet oder (falls keine wesentliche Besserung in Aussicht steht) wenigstens der bisherige Arbeitsplatz erhalten werden kann. Sofern nicht nur um Teilhabeleistungen dem Grunde nach, sondern wie hier um konkrete Teilhabeleistungen gestritten wird, kann sich daher die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen des § 10 Abs. 1 SGB VI nicht darauf beschränken, ob der Versicherte grundsätzlich rehabilitationsfähig ist, was unter Berücksichtigung seiner körperlichen sowie geistigen Leistungsfähigkeit, seiner Motivation und seines Alters festzustellen wäre, hier aber wie oben dargelegt unstreitig gegeben ist. Vielmehr müssen die Rehabilitationsbedürftigkeit und die Erfolgsaussicht der Rehabilitation im Sinne von § 10 Abs. 1 SGB VI in diesen Fällen gemäß § 16 SGB VI i. V. m. § 33 Abs. 1 SGB IX maßnahmebezogen geprüft werden (vgl. BSG, Urt. v. 17.10.2006 - B 5 RJ 15/05 R -, Juris Rn. 29 ff. = SozR 4-2600 § 10 Nr. 2, mit Verweis auf: BSG, Urt. v. 11.9.1980 - 1 RA 47.79 -, Juris Rn. 30 = SozR 2200 § 1237a Nr. 16 sowie BSG, Urt. v. 14.3.1979 - 1 RA 43/78 -, Juris Rn. 21 = SozR 2200 § 1237a Nr. 6). Dies zugrunde gelegt handelt es sich bei dem begehrten höhenverstellbaren Schreibtisch und dem größeren Computerbildschirm um erforderliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, nicht aber bei dem begehrten orthopädischen Bürostuhl. Der Kläger leidet nach den vorliegenden medizinischen Unterlagen in der Verwaltungsakte der Antragsgegnerin, dem vom Gericht eingeholten Kurzgutachten des behandelnden Orthopäden Dr. med. vom 28.10.2009 sowie der von der Antragsgegnerin beigebrachten aktuellen sozialmedizinischen Stellungnahme von Dipl.-Med. vom 19.11.2009 vor allem an einem Pseudoradikulärsyndrom der Lendenwirbelsäule bei erheblicher Bandscheibenverschmälerung und deutlicher Belastungsinsuffizienz sowie an einer hochgradigen Sehschwäche am rechten Auge mit aufgehobenem räumlichen Sehvermögen, was einer funktionellen Einäugigkeit entspricht. Dadurch ist nach Einschätzung insbesondere von Dipl.-Med. auch bei ergonomischer Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes des Antragstellers durch den Arbeitgeber gemäß der Bildschirmarbeitsverordnung i. V. m. den zu deren Konkretisierung von der zuständigen Berufsgenossenschaft herausgegebenen Empfehlungen (Berufsgenossenschaftliche Information 650, BGI 650) zumindest eine Gefährdung der Erwerbsfähigkeit in der Tätigkeit als "Service Center Agent" bei der GmbH gegeben. Denn der Antragsteller kann nur noch leichte körperliche Arbeit in wechselnder Körperhaltung verrichten, was es an seinem Bildschirmarbeitsplatz erforderlich macht, dass die Arbeitsfläche des Schreibtischs so in der Höhe verstellt werden kann, dass im Wechsel sowohl sitzend als auch stehend gearbeitet werden kann. Nach Dipl.-Med. ist deshalb ein Schreibtisch mit sog. Sitz-Steh-Dynamik erforderlich. Dies geht deutlich über die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Mindestanforderungen an einen ergonomischen Schreibtisch nach der Bildschirmarbeitsverordnung i. V. m. der BGI 650 hinaus, wonach sogar ein Schreibtisch für sitzende Tätigkeiten mit fester Arbeitshöhe ausreichend ist, sofern die Arbeitshöhe innerhalb des ergonomisch zulässigen Bereichs liegt (vgl. Seite 59 der BGI 650). Die Einschätzung von Dipl.-Med., die sich im Wesentlichen mit derjenigen von Dr. med. deckt, ist daher für das Gericht nachvollziehbar, wobei ergänzt werden muss, dass es - abgesehen vom fraglichen Raumbedarf - ausgeschlossen ist, hier einen zweiten Schreibtisch für stehende Tätigkeiten mit fester Arbeitshöhe für den nötigen Wechsel zwischen Stehen und Sitzen zur Verfügung zu stellen, weil die Arbeit als "Service Center Agent" in einem Call-Center mit ständiger Bildschirmarbeit verbunden ist und der Bildschirm für eine stehende Tätigkeit daher zusammen mit der Arbeitsfläche des Schreibtischs angehoben werden muss. Andernfalls müssten zwei Bildschirmarbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, einer für die stehende und einer für die sitzende Tätigkeit, was ersichtlich nicht erforderlich ist. Hinzu kommt die von Dipl.-Med. erläuterte Gefährdung der Erwerbsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit wegen der funktionellen Einäugigkeit bei ständigem Arbeiten am Bildschirm. Insoweit erschließt sich dem Gericht mit Dipl.-Med. ohne weiteres, dass bei der hier im Call-Center nicht zu umgehenden Bildschirmarbeit die Bildschirmgröße deutlich über das sonst ergonomische Normalmaß hinausgehen muss, damit bei der notwendigen Schriftgröße das Gesamtbild des zu erfassenden Vorgangs für den Antragsteller sichtbar ist. Dementsprechend benötigt der Antragsteller nachvollziehbar einen größeren als den bisherigen 19-Zoll-Monitor. Über die danach erforderliche genaue Größe des Bildschirms wird die Antragsgegnerin in Ausführung dieses Beschlusses hingegen noch zu entscheiden haben. Soweit die Antragsgegnerin insbesondere wegen der für den Antragsteller ungünstigen Bildschirmarbeit bezweifelt, ob der jetzige Arbeitsplatz überhaupt leistungsgerecht ist und deshalb nach ihrer Ansicht fraglich ist, ob dieser Arbeitsplatz mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben überhaupt gefördert werden kann, so ist dies nicht relevant. Denn zum einen hat die Antragsgegnerin diesen Arbeitsplatz selbst mit bestandskräftigen, bisher nicht aufgehobenen Bescheiden durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gefördert. Zum anderen würde selbst eine rückwirkende Aufhebung der Bewilligungsbescheide nichts daran ändern, dass der Antragsteller nunmehr wieder in einer neuen versicherungspflichtigen Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert ist, so dass hinsichtlich der Gefährdung bzw. Minderung der Erwerbsfähigkeit auf diese Berufstätigkeit abzustellen und zu fragen ist, ob durch - die hier streitigen weiteren - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die drohende oder bereits eingetretene Erwerbsminderung in dieser nunmehr maßgeblichen Tätigkeit als "Service Center Agent" abgewendet werden kann. Dies ist - wie ausgeführt - hinsichtlich des Schreibtisches und des Bildschirms im tenorierten Umfang der Fall. Hingegen haben sowohl Dr. med. als auch Dipl.-Med. überzeugend dargelegt, dass ein ergonomisch gestalteter Büroarbeitsstuhl entsprechend der Bildschirmarbeitsverordnung i. V. m. der BGI 650 für die sitzende Tätigkeit des Antragstellers ausreichend ist. Denn die Mindestanforderungen an einen ergonomischen Büroarbeitsstuhl (vgl. Seiten 65 bis 68 der BGI 650) entsprechen dem, was beim Antragsteller behinderungsbedingt nötig ist. Dies sind nach Dr. med. eine permanent neigbare Rückenlehne, die ein dynamisches Sitzen ermöglicht, eine feste Abstützung der unteren Lendenwirbelsäule bei vorgeneigter Sitzhaltung sowie eine dem Körpergewicht ausreichend anpassbare Abstützung der Wirbelsäule bei aufrechter und zurückgelehnter Sitzhaltung. Nach Dipl.-Med. gehört dazu, dass der Stuhl höhenverstellbar und gefedert ist, dass Sitz und Rückenlehne eingestellt werden können und zueinander beweglich sind sowie dass die Armauflagen verstellbar sind. Ob der dem Antragsteller vom Arbeitgeber tatsächlich zur Verfügung gestellte Stuhl diese Kriterien erfüllt, muss hier entgegen der Ansicht des Antragstellers hingegen nicht geprüft werden, weil der Arbeitgeber bei gesunden und

behinderten Arbeitnehmern gleichermaßen verpflichtet ist, einen diesen Kriterien genügenden Bürostuhl zur Verfügung zu stellen, der Anspruch hierauf daher nicht behinderungsbedingt besteht und somit nicht von der Antragsgegnerin zu erfüllen ist. Deshalb hat der Arbeitgeber entweder einen solchen Bürostuhl noch zur Verfügung zu stellen oder er hat dies schon getan, was angesichts der dargelegten medizinischen Feststellungen dafür sprechen würde, dass die vom Antragsteller beschriebenen Rückenprobleme, die bereits zu einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit geführt haben, nicht auf einem medizinisch unzulänglichen, weil nicht ergonomisch gestalteten Bürostuhl beruhen, sondern darauf, dass bisher kein Wechsel zwischen sitzender und stehender Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz des Antragstellers möglich war, er mithin entgegen der medizinischen Empfehlung permanent sitzen musste. Hat der Antragsteller danach überwiegend wahrscheinlich gegenüber der Antragsgegnerin im tenorierten Umfang Anspruch auf einen höhenverstellbaren Schreibtisch und einen größeren Computerbildschirm, steht dem auch kein vorrangiger Anspruch des Antragstellers gegenüber dem Arbeitgeber entgegen. Zwar haben schwerbehinderte Menschen (wie der Antragsteller mit einem GdB von 30 und einer Gleichstellung zu schwerbehinderten Menschen gemäß [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#)) Anspruch gegenüber ihren Arbeitgebern auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze sowie auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ([§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4](#) und 5 SGB IX). Dazu gehören auch ein behindertengerechter Schreibtisch und ein behindertengerechter Computerbildschirm, weil es sich hierbei um technische Arbeitshilfen in diesem Sinne handelt. Denn technische Arbeitshilfen sind Vorrichtungen und Geräte, die ausschließlich am Arbeitsplatz installiert bzw. aufgestellt und genutzt werden, um behinderungsbedingte Nachteile bei der Arbeit auszugleichen. Sie ermöglichen dem schwerbehinderten Menschen diejenigen Vorrichtungen am Arbeitsplatz, zu denen er bei seinen behinderungsbedingt verbliebenen Restfähigkeiten sonst nicht oder nur schwer in der Lage wäre. Technische Arbeitshilfen unterscheiden sich daher von den Hilfsmittel - etwa im Sinne von [§ 33 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX](#) - dadurch, dass sie nicht für den Körper bestimmt sind bzw. nicht am Körper getragen werden, um dort eine beeinträchtigte oder ausgefallene Körperfunktion wiederherzustellen oder zu ersetzen, wie dies etwa bei Hörgeräten, orthopädischen Schuhen, Arbeitssicherheitsschuhen usw. der Fall ist (vgl. Großmann in: GK-SGB IX, Stand: Dezember 2008, § 33 Rn. 131 bis 133 und 136/137 sowie § 81 Rn. 371 ff.). Dieser Anspruch auf Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den behinderungsbedingt nötigen technischen Arbeitshilfen gegenüber dem Arbeitgeber - der im Übrigen ohnehin unabhängig von der Erfüllung des Pflichtkontingents für schwerbehinderte Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber gemäß [§ 71 Abs. 1 SGB IX](#) besteht (Großmann in: GK-SGB IX, Stand: Dezember 2008, § 81 Rn. 355 m. w. N.) - ist jedoch gegenüber dem Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form von technischen Arbeitshilfen gemäß [§ 33 Abs. 8 Nr. 5 SGB IX](#) nachrangig, so dass die nötigen technischen Arbeitshilfen zunächst vom Rehabilitationsträger zu erbringen sind und nur wenn dessen Leistungen nicht ausreichen ergänzend vom Arbeitgeber. Denn gemäß [§ 101 Abs. 2 SGB IX](#) bleiben die den Rehabilitationsträgern nach den geltenden Vorschriften obliegenden Aufgaben unberührt, auch wenn - gemäß [§ 101 Abs. 1 SGB IX](#) - die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nicht durch freie Entschließung der Arbeitgeber erfüllt werden und deshalb diese Regelungen von den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit in enger Zusammenarbeit durchgeführt werden. Zudem dürfen gemäß [§ 102 Abs. 5 Satz 2 SGB IX](#) Leistungen der Rehabilitationsträger nach [§ 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 SGB IX](#), auch wenn auf sie ein Rechtsanspruch nicht besteht, nicht deshalb versagt werden, weil nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen entsprechende Leistungen vorgesehen sind. Schließlich ergibt sich der Vorrang der Teilhabeleistungen der Rehabilitationsträger auch aus [§ 77 Abs. 5 Satz 1 SGB IX](#), wonach die Ausgleichsabgabe nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden darf, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden (vgl. zum Ganzen Spiolek in: GK-SGB IX, Stand: Dezember 2008, § 101 Rn. 43/44; Großmann in Hauck/Noftz, SGB III, Stand: Juli 2009, § 109 Rn. 261; jeweils m. w. N.). Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Urt. v. 22.9.1981 - [1 RA 11/80](#) -, Juris Rn. 27/28 = [SozR 2200 § 1237a Nr. 18](#)) zum früheren Schwerbehindertengesetz (SchwbG), das in der damaligen, bis 31.7.1986 geltenden Fassung in § 11 Abs. 3 Satz 2, § 27 und § 28 Abs. 4 Satz 2 SchwbG identische Regelungen zu den heutigen Vorschriften in [§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5](#), [§ 101](#) und [§ 102 Abs. 5 Satz 2 SGB IX](#) enthielt, aus denen das Bundessozialgericht den Vorrang der Rehabilitationsleistungen (heute Teilhabeleistungen) vor den Leistungen der Arbeitgeber nach den besonderen Regelungen des SchwbG (heute nach Teil 2 des SGB IX) für das Gericht überzeugend hergeleitet hat. An dieser Rechtslage hat sich seitdem nichts geändert, so dass das Gericht dieser Rechtsprechung folgt. Schließlich hat der Antragsteller glaubhaft vorgetragen, dass die von der Antragsgegnerin mitgeteilte maschinelle Abmeldung durch den Arbeitgeber zum 14.10.2009 lediglich wegen Ablaufs des Lohnfortzahlungszeitraums erfolgt ist und er seit 26.11.2009 wieder seiner versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der GmbH nachgeht, so dass im tenorierten Umfang weiterhin Anspruch auf die begehrten Leistungen besteht. Wie die Antragsgegnerin diesen Anspruch im Einzelnen erfüllt, bleibt hingegen ihrem pflichtgemäßen Ermessen überlassen, das sie unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auszuüben hat ([§ 13 Abs. 1 Satz 1 SGB VI](#)). Soweit diese Grundsätze beachtet werden, ist es ihr deshalb unbenommen, sich auf eine Kostenerstattung für einen vom Antragsteller oder dem Arbeitgeber beschafften Schreibtisch und Bildschirm zu beschränken oder diese Arbeitshilfen selbst anzuschaffen und dem Antragsteller zunächst leihweise oder sogar endgültig zu überlassen oder ihm deren Nutzung auf andere Weise zu ermöglichen. 2. Ist danach der Anordnungsanspruch hinreichend glaubhaft gemacht, liegt auch ein Anordnungsgrund vor. Ein solcher ist gegeben, wenn sich aus den glaubhaft gemachten Tatsachen ergibt, dass es die individuelle Interessenlage des Antragstellers - unter Umständen auch unter Berücksichtigung der Interessen des Antragsgegners, der Allgemeinheit oder unmittelbar betroffener Dritter - unzumutbar erscheinen lässt, den Antragsteller zur Durchsetzung seines Anspruchs auf das Hauptsacheverfahren zu verweisen (Finkelnburg/Jank, Vorläufiger Rechtsschutz im Verwaltungsstreitverfahren, 4. Aufl. 1998, Rn. 154-156 m. w. N.; ähnlich Krodol, NZS 2002, 234 ff.). Ob die Anordnung derart dringlich ist, beurteilt sich insbesondere danach, ob sie zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen, ebenso schwer wiegenden Gründen nötig erscheint. Dazu müssen Tatsachen vorliegen bzw. glaubhaft gemacht sein, die darauf schließen lassen, dass der Eintritt des wesentlichen Nachteils im Sinne einer objektiven und konkreten Gefahr unmittelbar bevorsteht (vgl. Keller in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 8. Aufl. 2005, § 86b Rn. 27a/28). Dies ist hier der Fall. Denn der Antragsteller war bereits vom 2.9.2009 bis 25.11.2009 wegen seiner Rückenbeschwerden arbeitsunfähig krank und es steht zu befürchten, dass sowohl weitere Arbeitsunfähigkeiten auftreten als auch, dass das bis 29.3.2010 befristete Arbeitsverhältnis nicht verlängert wird, falls der Arbeitgeber wegen einer nicht leidensgerechten Arbeitsplatzausstattung mit weiteren Arbeitsausfällen des Antragstellers rechnen muss. Mit einer Entscheidung in der Hauptsache ist andererseits wegen der dort noch vertieft nötigen medizinischen Ermittlungen bis zum 29.3.2010 nicht zu rechnen, so dass zunächst eine vorläufige Regelung im tenorierten Umfang geboten ist. II. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 Satz 1 SGG](#) und folgt der Entscheidung in der Sache. Dabei hat das Gericht berücksichtigt, dass der Antrag nur hinsichtlich zwei der drei begehrten Arbeitshilfen erfolgreich ist und der Antragsteller entgegen seinem Begehren auch nicht Kostenerstattung für selbst beschaffte Arbeitshilfen verlangen kann, sondern die Entscheidung darüber im Ermessen der Antragsgegnerin steht, was zusammen nur zur hälftigen Kostenerstattung führt.

Rechtskraft

Aus

Login

FSS
Saved
2010-06-03