

S 17 AL 4320/12

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
SG Karlsruhe (BWB)
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
17
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 17 AL 4320/12
Datum
24.10.2014
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-

Kategorie
Urteil
Leitsätze

Der erstmalige Anstieg der Krankheitstage im Jahr 2014 auf nunmehr 24 Arbeitstage, reicht nicht, um von einer negativen Prognose des weiteren Gesundheitszustandes des Klägers ausgehen zu können.

1. Die Klage wird abgewiesen. 2. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Der am 1956 geborene Kläger ist seit dem 01.05.2005 bei der H.B. GmbH als Diplom-Ingenieur Elektrokonstruktion beschäftigt. Zum 01.10.2013 ist das Arbeitsverhältnis auf die H.A.C. übergegangen.

Mit Bescheid vom 14.07.2011 stellte das Landratsamt K. bei ihm einen GdB von 40 fest. Dabei berücksichtigte das Amt Funktionsbeeinträchtigungen aufgrund einer Diabetes mellitus (mit Diät und Insulin einstellbar) sowie Schlaganfallfolgen.

Am 17.07.2012 beantragte der Kläger bei der Beklagten die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Zur Begründung seines Antrags führte er u. a. aus, er müsse regelmäßig essen und spritzen. Auf Montagen habe er öfter Probleme mit Über- und Unterzucker. Eine Kühlung von Insulin sei oft nicht möglich.

Mit Bescheid vom 29.08.2012 lehnte die Beklagte den Antrag des Klägers ab. Zur Begründung gab sie an, gemäß [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) komme die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nur in Betracht, wenn der Betroffene infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann. Eine Überprüfung, ob diese Voraussetzungen gegeben sind, sei nicht möglich, da der Kläger der erforderlichen Anhörung des Arbeitgebers des Klägers nicht zugestimmt habe. Somit habe die beantragte Gleichstellung nach [§ 66 SGB I](#) versagt werden müssen.

Den hiergegen am 04.09.2012 erhobenen Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 09.11.2012 zurück. Zur Begründung wurden die im Bescheid dargelegten Gründe weiter vertieft.

Mit der am 03.12.2012 erhobenen Klage verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter. Er trägt ergänzend vor, infolge von erhöhten Krankheitszeiten drohe eine krankheitsbedingte Kündigung. Der aktuelle Arbeitsplatz sei geeignet. Ausweislich der arbeitsmedizinischen Untersuchung vom 22.04.2014 der TÜV GmbH bestünden keine gesundheitlichen Bedenken. Die bereits erfolgte Umsetzung sei lediglich aufgrund anstehender Umbaumaßnahmen erfolgt. Ein Bezug zum Gesundheitszustand sei nicht mitgeteilt worden.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheids vom 29.08.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.11.2012 zu verurteilen, ihn mit Wirkung zum 17.07.2012 einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verweist zur Begründung auf den angefochtenen Widerspruchsbescheid und trägt weiter vor, es läge keine konkreten Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Arbeitsplatzes vor. Krankheitsbedingte Fehlzeiten seien nur an wenigen Tagen im Jahr und somit nicht in nennenswertem Umfang vorhanden.

Das Gericht holte mit Einverständnis des Klägers Stellungnahmen der H.B. GmbH, des dortigen Personalrats und der Personalabteilung der H.A.C. ein.

Am 24.01.2014 hat das Gericht einen Erörterungstermin durchgeführt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Prozessakte sowie die Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#) vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des [§ 73 SGB IX](#) nicht erlangen oder nicht behalten können ([§ 2 Abs. 3 SGB IX](#)).

Für die Beurteilung der Tatbestandsvoraussetzungen ist dabei auf den Zeitraum von der Antragstellung bis zur letzten mündlichen Verhandlung abzustellen und es sind alle wesentlichen Änderungen der Sach- und Rechtslage zu berücksichtigen (vgl. dazu BSG, U.v. 2.3.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) - [SozR 3-3870 § 2 Nr. 1](#)).

1. Der Kläger hat zwar seinen Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland und es ist bei ihm ein GdB von 40 anerkannt (vgl. [§ 2 Abs. 2 SGB IX](#)).

2. Allerdings ist seine Gleichstellung zum Behalten seines Arbeitsplatzes nicht erforderlich.

Maßgebend für eine Entscheidung, ob die Gleichstellung des Klägers zum Behalten seines Arbeitsplatzes erforderlich ist, ist im Hinblick auf die sich aus dem Gesetzeswortlaut ergebende notwendige Kausalität, ob bei wertender Betrachtung in der Behinderung, also gerade in ihrer Art und Schwere, die Schwierigkeit der Erhaltung des Arbeitsplatzes begründet liegt. Den gesetzlichen Anforderungen des "Nichtbehaltenkönnens eines geeigneten Arbeitsplatzes ohne die Gleichstellung" ist dann ausreichend Rechnung getragen, wenn durch eine Gleichstellung eine ungünstige Konkurrenzsituation am Arbeitsplatz gegenüber Nichtbehinderten verbessert und somit der Arbeitsplatz sicherer gemacht wird. Die Sicherung des Arbeitsplatzes ergibt sich bereits durch den besonderen Kündigungsschutz der [§§ 85 ff SGB IX](#). Erforderlich ist aber gleichwohl, dass auch ein konkreter Verlust des Arbeitsplatzes droht. Allein eine bloße abstrakte Gefährdung des Arbeitsplatzes genügt nicht, sondern es bedarf des Vorliegens von Tatsachen, die den Rückschluss zulassen, dass der Arbeitsplatz wegen der Behinderung konkret gefährdet ist (vgl. BayLSG, U.v. 18.12.2013 - [L 10 AL 104/11](#) - juris, Rn. 20 m.w.N.).

Der Arbeitsplatz des Klägers ist zwar für diesen geeignet (dazu a.). Es liegt jedoch keine Gefährdung des Arbeitsplatzes vor (dazu b.)

a) Der derzeitige Arbeitsplatz des Klägers als Diplom-Ingenieur Elektrokonstruktion, stellt einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne von [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) dar.

Das Gericht stützt sich für seine Überzeugung auf die am 22.04.2014 im Betrieb des Klägers stattgefundene arbeitsmedizinische Untersuchung. Der Arzt der TÜV GmbH hat dem Kläger einen sogenannten Sicherheitspass ausgestellt, da keine gesundheitlichen Bedenken bestehen.

b) Der Arbeitsplatz des Klägers ist zur Überzeugung des Gerichts jedoch derzeit nicht gefährdet.

aa) Im Rahmen dieser Tätigkeit ist der Kläger mit der Erstellung von Software befasst. Die Software spielt er im Haus an der Maschine im Fertigungsbereich oder im Technikum ein. Zudem erledigt er solche Aufgaben auch direkt beim Kunden. Die durchschnittliche Dauer einer solchen Dienstreise beträgt ein bis vier Wochen inklusive Reisezeit. Die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ergibt sich insofern aus der konkreten Beschreibung des Arbeitgebers vom 01.10.2014, die im Wesentlichen auch den persönlichen Angaben des Klägers in der mündlichen Verhandlung entspricht.

bb) Anhaltspunkte für eine zeitnahe Veränderung dieses Zustandes gibt es nicht. Insofern besteht keine konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes des Klägers durch eine Kündigung seitens des Arbeitgebers oder auch nur eine erkennbare Kündigungsabsicht.

Der Arbeitgeber führt aus, dass Auswirkungen der gesundheitlichen Einschränkungen auf die Tätigkeit aus seiner Sicht nicht gegeben seien. Zwar bestätigt er das Vorliegen von Konzentrationsstörungen, misst diesen jedoch keine wesentliche Bedeutung bei.

cc) Schließlich ergibt sich auch aus den Angaben des Klägers selbst kein hinreichender Anlass dafür, eine konkrete Gefährdung des Arbeitsplatzes anzunehmen.

Allein die Aufforderung des Arbeitgebers, die Reise- bzw. Einsatzfähigkeit durch Vorlage ärztlicher Atteste nachzuweisen, führt nach Ansicht des Gerichts noch nicht zu einer konkreten Gefährdung des Arbeitsplatzes.

dd) Schließlich droht dem Kläger auch keine krankheitsbedingte Kündigung.

Eine krankheitsbedingte Kündigung seitens des Arbeitgebers kommt grundsätzlich nur in eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht:

Erforderlich ist erstens eine negative Prognose hinsichtlich des weiteren Gesundheitszustands des Arbeitnehmers. Zweitens muss aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen in Zukunft mit einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers zu rechnen sein, so dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Drittens ist eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen. Vor Ausspruch der Kündigung hat der Arbeitgeber nach leidensgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer zu suchen; an seine Bemühungen sind dabei hohe Anforderungen zu stellen. Die Unfähigkeit des Arbeitnehmers, einen Teil der geschuldeten Arbeitsleistung zu erbringen, reicht in der Regel nicht aus, um eine krankheitsbedingte Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Erst wenn das Arbeitsverhältnis auf Dauer umfassend gestört ist, weil aufgrund der Erkrankung des Arbeitnehmers auf nicht absehbarer Zeit kein Leistungsaustausch mehr erfolgen wird, ist eine Kündigung zulässig (SG Karlsruhe, U.v. 8.4.2013 – [S 5 AL 3532/12](#) – juris, Rn. 19 m.w.N.).

Zurzeit bestehen keine Anhaltspunkte dafür, die betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen der H.A.C. würden durch die Krankheiten des Klägers erheblich beeinträchtigt. Der Kläger hat zwar unzweifelhaft behinderungsbedingte Einschränkungen, die sich auf die Ausübung der Tätigkeit auswirken. Eine Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber resultiert daraus jedoch derzeit nicht.

Mit seiner beruflichen Tätigkeit lassen sich die Krankheiten des Klägers ohne weiteres vereinbaren. Die Krankheit besteht seit dem Jahr 2002. Dennoch war der Kläger in den letzten Jahren nicht in nennenswertem Umfang arbeitsunfähig. Im Jahr 2011 betrugen die krankheitsbedingten Fehlzeiten acht Arbeitstage, in den Jahren 2012 und 2013 jeweils neun Arbeitstage (Auskunft der H.A.C. vom 07.04.2014). Im Jahr 2014 war der Kläger bis zum 24.10.2014 an 24 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Ferner hat er 26 Arbeitstage für einen Kuraufenthalt verwendet (Auskunft der H.A.C. vom 01.10.2014). Der erstmalige Anstieg der Krankheitstage im Jahr 2014 auf nunmehr 24 Arbeitstage, reicht zur Überzeugung des Gerichts nicht, um von einer negativen Prognose des weiteren Gesundheitszustandes des Klägers ausgehen zu können.

Ist der Kläger also trotz seiner Behinderung grundsätzlich weiter in der Lage, seine Beschäftigung zu verrichten, ist das Austauschverhältnis von Arbeit und Vergütung nicht wesentlich gestört. Im Übrigen müsste die H.A.C. bei einer etwaigen Kündigung den Nachweis erbringen, dass eine andere, den Erkrankungen des Klägers Rechnung tragende Beschäftigung im Unternehmen nicht möglich ist. Vor diesem Hintergrund besteht für den Kläger derzeit keine Gefahr, entlassen zu werden – schon gar nicht aus Gründen seiner Behinderung (so auch das Personalmanagement der H.A.C. und der dortige Betriebsrat).

Mithin gibt es nach diesen Ausführungen keinen Anlass davon auszugehen, die Erkrankungen des Klägers könnten hinreichend konkreten Einfluss auf die Sicherheit seines Arbeitsplatzes haben. Eine ungünstige Konkurrenzsituation zu anderen Arbeitnehmern besteht nicht.

3. Eine Gleichstellung kommt ebenso wenig in Bezug auf das Erlangen können eines Arbeitsplatzes in Betracht. Eine Veränderung des Arbeitsplatzes ist nach Angaben des Arbeitgebers nicht geplant und wird auch vom Kläger nicht konkret vorgetragen. Eine Konkurrenzsituation in Bezug auf den Arbeitsmarkt besteht wegen des ungekündigten Arbeitsverhältnisses bzw. des Fehlens einer bevorstehenden Kündigung ebenfalls nicht (vgl. dazu LSG Nordrhein-Westfalen, U.v. 12.4.2010 – [L 19 AL 51/09](#) – juris, Rn. 28 f. m.w.N.).

Nachdem der Kläger keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen hat, war die Klage abzuweisen.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2014-10-28