S 2 AL 2525/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	13
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 2 AL 2525/15
Datum	17.01.2017

2. Instanz

Aktenzeichen	L 13 AL 437/17
Datum	13.04.2021

3. Instanz

Datum	-

Die Berufung der KlÃ¤gerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 17. Januar 2017 wird zurÃ¼ckgewiesen.

AuÃ□ergerichtliche Kosten sind auch fÃ¼r das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

<u>Tatbestand</u>

Die KlÃ¤gerin begehrt ihre Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Die im Jahr 1963 geborene KlÃ¤gerin, slowenischer StaatsangehÃ¶rigkeit, bei der das Landratsamt L wegen der FunktionsbeeintrÃ¤chtigung â□□Degenerative VerÃ¤nderung der WirbelsÃ¤ule, Bandscheibenschaden, Nervenwurzelreizerscheinungen, Funktionsbehinderung der WirbelsÃ¤ule, Chronisches Schmerzsyndromâ□□ mit Bescheid vom 14. Mai 2014 einen Grad der Behinderung (GdB) von 30 seit dem 13. Dezember 2013 feststellte, ist seit Januar 2009 bei der O GmbH & Co. KG (O GmbH) als K beschÃ¤ftigt.

Am 3. Dezember 2014 beantragte sie bei der Beklagten (formlos) die Gleichstellung

mit einem schwerbehinderten Menschen. Hierzu gab sie unter dem 8. und dem 31. Dezember 2014 an, infolge ihrer Erkrankungen kÃ¶nne sie nicht mehr an einem rotierenden Arbeitsplatz und im Schichtbetrieb arbeiten. Sie leide an starken Schmerzen im Bereich der HalswirbelsÃ¤ule, an Fibromyalgie, Kopfschmerzen, SchwindelgefÃ¼hlen und Ãbelkeit. Wegen der Erkrankungen sei es ihr nicht mehr mÃ¶glich, eine Arbeit in Vollzeit zu verrichten. Sie sei deshalb vom 27. August 2012 â 14. Januar 2014 arbeitsunfÃ¤hig erkrankt gewesen. Seit dem 15. Januar 2014 werde (bis zum 16. Januar 2015) versucht, sie in einem Umfang von (derzeit) fÃ¼nf Stunden tÃ¤glich wieder einzugliedern. Der Arbeitgeber habe ihr bereits angeraten, einen Austritt aus dem Betrieb in Betracht zu ziehen. Sie habe gegenÃ¼ber dem Arbeitgeber beantragt, die Arbeitszeit auf 25 wÃ¶chentliche Arbeitsstunden zu reduzieren. Mit dem Antrag legte sie eine schriftliche sachverstÃ¤ndige Zeugenaussage des S, die dieser im Verfahren der KlÃ¤gerin vor dem Sozialgericht Heilbronn (SG â S 5 SB 2947/14 -) gegen das Land Baden-WÃ¼rttemberg erstattet hatte, vor. Die KlÃ¤gerin fÃ¼gte ihrem Antrag ferner ein Vorerkrankungsverzeichnis ihrer Krankenkasse, der AOK Baden-WÃ¼rttemberg, bei.

Auf Anfrage der Beklagten teilte K1 fÃ¼r den Betriebs- bzw. Personalrat der O GmbH unter dem 30. Januar 2015 mit, dass die gesundheitlichen EinschrÃ¤nkungen der KlÃ¤gerin zu hÃ¤ufigen Fehlzeiten, einem eingeschrÃ¤nkten Arbeitseinsatz und geringen betrieblichen EinsatzmÃ¶glichkeiten fÃ¼hrten. Der derzeitige Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin sei aus Sicht des Betriebsrats nicht geeignet. Eine Verbesserung kÃ¶nne durch technische Hilfen und organisatorische VerÃ¤nderungen erreicht werden. Eine innerbetriebliche Umsetzung sei nicht vorgesehen. Der Arbeitsplatz sei wegen hÃ¤ufigen Fehlzeiten gefÃ¤hrdet. Eine GefÃ¤hrdung trete auch auf, wenn die Teilnahme an der Rotation neue gesundheitliche Probleme mache. Eine KÃ¼ndigung sei nicht ausgesprochen. Sollte sich der aktuelle Gesundheitszustand durch die Teilnahme an der Rotation wieder verschlechtern, sei die UnterstÃ¼tzung durch den Betriebsrat und externe Stellen unbedingt erforderlich.

FÃ¼r die O GmbH fÃ¼hrte F unter dem 17. Februar 2015 aus, dass am 16. Januar 2015 vor dem Arbeitsgericht Stuttgart (- 26 Ga 24/14 -) ein Vergleich geschlossen worden sei, nach dem die wÃ¶chentliche Arbeitszeit der KlÃ¤gerin ab dem 15. Januar 2015 auf 25 Stunden wÃ¶chentlich verkÃ¼rzt werde und die KlÃ¤gerin allein auf dem Arbeitsplatz âPreisauszeichnungâ eingesetzt werde. Ferner sei vereinbart worden, dass die KlÃ¤gerin im Rahmen der Arbeitsplatzrotation ab dem 1. Februar 2015 einmal pro Woche (ab dem 1. MÃ¤rz 2015 zweimal wÃ¶chentlich) auch auf dem Arbeitsplatz âVereinzelungâ eingesetzt werden dÃ¼rfe. Ab dem 1. Juni 2015 sei der Arbeitgeber berechtigt, die KlÃ¤gerin rotierend auf den ArbeitsplÃ¤tzen âVereinzelungâ und âVerpackungâ einzusetzen. Hinsichtlich des Arbeitsplatzes âVerpackungâ gelte dies nur, wenn der Einsatz der KlÃ¤gerin nach betriebsÃ¤rztlicher EinschÃ¤tzung und gegebenenfalls nach Umorganisation des Arbeitsplatzes mÃ¶glich sei. Der Einsatz auf den Arbeitsplatz âVereinzelungâ erfolge maximal zweimal pro Woche, alternativ einmal pro Woche auf dem Arbeitsplatz âVerpackungâ. Der Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin sei nach diesem Vergleich fÃ¼r die KlÃ¤gerin geeignet; er, der Arbeitsplatz, sei nicht gefÃ¤hrdet.

Mit Bescheid vom 24. Februar 2015 lehnte die Beklagte den Antrag der KlÃ¤gerin auf Gleichstellung mit einem behinderten Menschen ab. Infolge des gerichtlichen Vergleichs sei der Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin nicht aus gesundheitlichen GrÃ¼nden gefÃ¤hrdet.

Hiergegen erhob die KlÃ¤gerin am 6. MÃ¤rz 2015 Widerspruch, mit dem sie vorbrachte, das gerichtliche Verfahren sei erforderlich gewesen, weil der Arbeitgeber sie, die KlÃ¤gerin, angewiesen habe, die Arbeit trotz anderslautender Ã¤rztlicher Stellungnahme einerseits in Vollzeit und andererseits in der vollen Rotation auf sÃ¤mtlichen ArbeitsplÃ¤tzen (Preisauszeichnung, Vereinzelung und Verpackung) zu verrichten. Im Vergleichswege sei das Direktionsrecht des Arbeitgebers stark begrenzt worden. Gerade daraus ergebe sich aber, dass die KlÃ¤gerin behinderungsbedingt nur noch eingeschrÃ¤nkt im Betrieb des Arbeitgebers einsetzbar sei. Dies sei ein Anzeichen fÃ¼r einen Ursachenzusammenhang zwischen Behinderung und dem Erfordernis der Gleichstellung. AuÃerdem gelte es abzuwarten, ob ihr die stufenweise Wiederaufnahme der TÃ¤tigkeit auf den anderen ArbeitsplÃ¤tzen gelinge.

Auf Anfrage der Beklagten ist am 11. Juni 2015 telefonisch durch die O GmbH mitgeteilt worden, dass die Wiederaufnahme der Arbeit durch die KlÃ¤gerin entsprechend den Vorgaben im gerichtlichen Vergleich vom 16. Januar 2016 erfolgt sei. In den Arbeitsgebieten â□□Preisauszeichnungâ□□ und â□□Vereinzelungâ□□ sei dies gut gelungen, im Bereich â□□Verpackungâ□□ hingegen nicht. Nach Absprache mit dem Betriebsarzt arbeite die KlÃ¤gerin derzeit 25 Stunden pro Woche in den Bereichen â□□Preisauszeichnungâ□□ und â□□Vereinzelungâ□□, im Bereich â□□Verpackungâ□□ sei sie nicht tÃ¤tig. Dies sei eine DauerlÃ¶sung. Alle Punkte, die das ArbeitsverhÃ¤ltnis hÃ¤tten gefÃ¤hrden kÃ¶nnen, seien, so die O GmbH, ausgerÃ¤umt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 22. Juli 2015 wies die Beklagte den Widerspruch der KlÃ¤gerin zurÃ¼ck. Der von der KlÃ¤gerin innegehaltene Arbeitsplatz sei, so die Beklagte begrÃ¼ndend, geeignet. Die KlÃ¤gerin kÃ¶nne auf diesem Arbeitsplatz auch in Ansehung der gesundheitlichen EinschrÃ¤nkungen tÃ¤tig sein.

Hiergegen hat die KlÃ¤gerin am 3. August 2015 Klage zum SG erhoben. Zu deren BegrÃ¼ndung hat sie vorgetragen, sie verrichte ihre derzeitige TÃ¤tigkeit nur in den Bereichen â□□Preisauszeichnungâ□□ und â□□Vereinzelungâ□□. Im Bereich â□□Verpackungâ□□ kÃ¶nne sie hingegen nicht tÃ¤tig sein, weswegen nunmehr eine ungÃ¼nstige Konkurrenzsituation im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern bestehe, die umfassend eingesetzt werden kÃ¶nnten. Im Falle einer betriebsbedingten KÃ¼ndigung fÃ¼hrte dies dazu, dass sie betreffend keine Sozialauswahl anzustellen sei, da sie auf keinen anderen Arbeitsplatz versetzt werden kÃ¶nne.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Sie betont, dass die O GmbH eine GefÃ¤hrdung des Arbeitsplatzes des KlÃ¤gers verneint habe. Der Umstand, dass der Arbeitgeber in seinem Direktionsrecht hinsichtlich der EinsatzmÃ¶glichkeiten eingeschrÃ¤nkt sei, rechtfertige keine Gleichstellung, da zwischen der Behinderung und der GefÃ¤hrdung des Arbeitsplatzes eine kausale VerknÃ¼pfung bestehen

mÃ¼sse.

Auf Anfrage des SG ist seitens der O GmbH durch M unter dem 2. August 2016 mitgeteilt worden, dass die EinsatzmÃ¶glichkeiten der KlÃ¤gerin eingeschrÃ¤nkt seien. Man setze sie entsprechend dem gerichtlichen Vergleich ein. ErgÃ¤nzend wurden die ArbeitsunfÃ¤higkeitszeiten der KlÃ¤gerin im Zeitraum 2015 und 2016 mitgeteilt. Seit dem 17. Januar 2015, dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitszeit reduziert worden sei und der Arbeitsplatz angepasst worden sei, gebe es keine Klagen Ã¼ber kÃ¶rperliche Beschwerden mehr.
Mit Urteil vom 17. Januar 2017 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur BegrÃ¼ndung seiner Entscheidung hat es ausgefÃ¼hrt, die KlÃ¤gerin habe keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach Â§ 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Nach dieser Regelung seien behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50 aber wenigstens 30, bei denen die Ã¼brigen Voraussetzungen des Â§ 2 Abs. 2 SGB IX vorliegen, schwerbehinderten Menschen gleichzustellen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des Â§ 73 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten kÃ¶nnen. Ein â□□nicht Behalten kÃ¶nnenâ□□ i.S.d. Â§ 2 Abs. 3 2. Alt. SGB IX sei anzunehmen, wenn der behinderte Mensch einen grds. geeigneten Arbeitsplatz innehalte und prognostisch festzustellen sei, dass er diesen Arbeitsplatz infolge behinderungsbedingter Schwierigkeiten nicht dauerhaft ausÃ¼ben kÃ¶nne. Die GefÃ¤hrdung des bisherigen Arbeitsplatzes sei nicht erst bei einer drohenden KÃ¼ndigung anzunehmen, sondern bereits dann, wenn als Folge der Behinderung Umbesetzungen mit einer deutlichen Unter- oder Ã□berforderung des Behinderten drohten. Die Behinderung mÃ¼sse wesentliche Ursache fÃ¼r eine mÃ¶gliche ArbeitsplatzgefÃ¤hrdung sein. Die anzustellende Prognose sei im vorliegenden Fall anhand der aktuell ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeit zu bestimmen, die sich aus dem Inhalt des arbeitsgerichtlichen Vergleichs ergebe. Nach diesem sei die KlÃ¤gerin aktuell in einem zeitlichen Umfang von 25 Stunden pro Woche hauptsÃ¤chlich auf dem Arbeitsplatz â□□Preisauszeichnungâ□□ tÃ¤tig. Dieser Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin sei nach der Auskunft der O GmbH geeignet. Er, der Arbeitsplatz, sei auch nicht gefÃ¤hrdet. Dies habe der Arbeitgeber verneint. Eine KÃ¼ndigung sei weder beabsichtigt noch angedacht. Soweit die KlÃ¤gerin auf Nachteile bei einer mÃ¶glichen Sozialauswahl im Falle von betriebsbedingten KÃ¼ndigungen hinweise, sei dies nicht geeignet, eine GefÃ¤hrdungsprognose zu tragen. In die Prognose seien allein GrÃ¼nde einzustellen, die ihren Grund in der Behinderung der KlÃ¤gerin und den darauf beruhenden Schwierigkeiten, die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfÃ¼llen, hÃ¤tten. Die klÃ¤gerseits angefÃ¼hrten Nachteile grÃ¼ndeten i.d.S. nicht in der Behinderung der KlÃ¤gerin. Diese fÃ¤nden ihre Ursache vielmehr in betriebsbedingten KÃ¼ndigungen, die grds. unabhÃ¤ngig von der Frage, ob ein Arbeitnehmer behindert, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt oder nicht behindert sei, zu beurteilen seien.

Gegen das ihr am 1. Februar 2017 zugestellte Urteil hat die KlÃ¤gerin am 3. Februar 2017 Berufung beim Landessozialgericht Baden-WÃ¼rttemberg (LSG) eingelegt. Zu deren BegrÃ¼ndung bringt sie vor, das SG habe die Klage zu Unrecht abgewiesen. Es sei insb. fehlerhaft davon ausgegangen, dass der Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin nicht

gefÃ¤hrdet sei. HierfÃ¼r sei ausreichend, dass der Arbeitsplatz des behinderten Menschen durch die Gleichstellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit sicherer gemacht werde, eine KÃ¼ndigungsabsicht sei hingegen nicht erforderlich. Auch sei ihre, der KlÃ¤gerin, Behinderung ursÃ¤chlich fÃ¼r die GefÃ¤hrdung des Arbeitsplatzes. Dies folge aus den ArbeitsunfÃ¤higkeitszeiten (40 Arbeitstage binnen eines Jahres ab Juni 2015) und dem Umstand, dass die O GmbH zunÃ¤chst eine Reduzierung der Arbeitszeit abgelehnt habe. SchlieÃlich habe das SG nicht ausreichend berÃ¼cksichtigt, dass seitens der O GmbH gegenÃ¼ber dem SG mitgeteilt worden sei, dass sie, die KlÃ¤gerin, nicht als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt werden kÃ¶nne, ihre konkreten Arbeitszeiten betriebsunÃ¼blich seien, sie nicht rollierend tÃ¤tig werden kÃ¶nne und ihr von anderen Mitarbeitern zugearbeitet werden mÃ¼sse. Auch das nach dem arbeitsgerichtlichen Vergleich eingeschrÃ¤nkte Zuweisungsrecht des Arbeitgebers schÃ¼tze ihre WettbewerbsfÃ¤higkeit nicht. SchlieÃlich vermittle der Vergleich keinen KÃ¼ndigungsschutz. Der Arbeitgeber habe sie bereits zu einem GesprÃ¤ch betr. dem betrieblichen Eingliederungsmanagement eingeladen und hierbei auf die bestehenden ArbeitsunfÃ¤higkeitszeiten hingewiesen. Sie sei behinderungsbedingt im Jahr 2015 27 Tage, im Jahr 2016 24 Tage, im Jahr 2017 53 Tage, im Jahr 2018 52 Tage und im Jahr 2019 126 Tage arbeitsunfÃ¤hig gewesen. DarÃ¼ber hinaus lÃ¤gen weitere, nicht behinderungsbedingte Krankheitszeiten vor. Zuletzt hat die KlÃ¤gerin mitgeteilt, am 2. September 2019 einen Hirninfarkt erlitten zu haben. Der deswegen gestellte Antrag auf Neufeststellung des BehinderungsrechtsverhÃ¤ltnisses sei jedoch abschlÃ¤gig beschieden worden (Bescheid des Landratsamts L vom 6. April 2020, Widerspruchsbescheid vom 7. Dezember 2020). Hiergegen habe sie ein Klageverfahren beim SG angestrengt.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 17. Januar 2017 aufzuheben und die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 24. Februar 2015 in der Gestalt des Widerspruchbescheids vom 20. Juli 2015 zu verurteilen, sie mit einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Zur BegrÃ¼ndung ihres Antrages verweist die Beklagte auf ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie betont, die KlÃ¤gerin werde derzeit von ihrem Arbeitgeber, dem arbeitsgerichtlichen Vergleich entsprechend, auf einem geeigneten Arbeitsplatz eingesetzt. Eine GefÃ¤hrdung dieses Arbeitsplatzes sei nicht ersichtlich, konkrete Anhaltspunkt hierzu fehlten. Die angefÃ¼hrten ArbeitsunfÃ¤higkeitszeiten seien fÃ¼r den Arbeitgeber kein Anlass gewesen, den Bestand des ArbeitsverhÃ¤ltnisses in Zweifel zu ziehen. Die klÃ¤gerseits angefÃ¼hrte â□□ungÃ¼nstige Konkurrenzsituationâ□□ und allgemeine ErwÃ¤gungen zu Kriterien einer Sozialauswahl Ã¤nderten hieran nichts.

Der Senat hat bei der O GmbH eine Auskunft zum ArbeitsverhÃ¤ltnis der KlÃ¤gerin

eingeholt. Die G hat hierzu unter dem 29. Oktober 2018 mitgeteilt, dass seit der zuletzt am 17. Februar 2015 erteilten Auskunft keine Ãnderungen im Arbeitsbereich der KlÃ¤gerin eingetreten seien. Diese werde an drei wÃ¶chentlichen Arbeitstagen am Arbeitsplatz â€Preisauszeichnungâ€ und an zwei wÃ¶chentlichen Arbeitstagen am Arbeitsplatz â€Vereinzelungâ€ eingesetzt. Sie werde unverÃ¤ndert nicht am Arbeitsplatz â€Verpackungâ€ eingesetzt. Der ausgeÃ¼bte Arbeitsplatz sei weiterhin fÃ¼r die KlÃ¤gerin geeignet. Eine (weitere) betriebliche Umsetzung sei nicht vorgesehen. Eine KÃ¼ndigung sei weiterhin nicht ausgesprochen worden. Die Teilnahme an einem GesprÃ¤ch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement habe die KlÃ¤gerin abgelehnt.

Mit SchriftsÃ¤tzen vom 25. Februar 2021 haben die Beklagte und die KlÃ¤gerin jeweils das EinverstÃ¤ndnis mit einer Entscheidung des Senats ohne mÃ¼ndliche Verhandlung erklÃ¤rt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des sach- und Streitstandes, insb. des Beteiligtenvorbringens wird auf die Prozessakten beider RechtszÃ¼ge sowie die bei der Beklagten gefÃ¼hrte Verwaltungsakte, die Gegenstand der Entscheidungsfindung geworden sind, verwiesen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die form- und fristgerecht (vgl. Â§ 151 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz [SGG]) eingelegte Berufung der KlÃ¤gerin, Ã¼ber die der Senat nach dem erklÃ¤rten EinverstÃ¤ndnis der Beteiligten ohne mÃ¼ndliche Verhandlung entscheidet (Â§Â§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 SGG), ist zulÃ¤ssig.

Die Berufung fÃ¼hrt jedoch fÃ¼r die KlÃ¤gerin inhaltlich nicht zum Erfolg. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen; der Bescheid der Beklagten vom 24. Februar 2015 in der Gestalt des Widerspruchbescheids vom 20. Juli 2015 ist rechtmÃ¤Ãig und verletzt die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten. Diese hat keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Nach Â§ 2 Abs. 3 SGB IX sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die Ã¼brigen Voraussetzungen des Absatzes 2 des Â§ 2 SGB IX vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des Â§ 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten kÃ¶nnen, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (gleichgestellte behinderte Menschen). Im Regelfall (â€sollenâ€) besteht hierbei ein Rechtsanspruch des behinderten Menschen, wenn die Voraussetzungen des Â§ 2 Abs. 3 SGB IX vorliegen (Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 2. MÃ¤rz 2000 â€ B 7 AL 46/99 R -; Urteil vom 1. MÃ¤rz 2011 â€ B 7 AL 6/10 R -, beide in juris).

Die Behinderungsmerkmale des Â§ 2 Abs. 2 SGB IX liegen in der Person der KlÃ¤gerin vor, da diese als EU-BÃ¼rgerin ihren Wohnsitz (und auch ihre BeschÃ¤ftigung) rechtmÃ¤Ãig im Geltungsbereich des SGB IX hat. Auch ist bei ihr i.S.d. Â§ 2 Abs. 3 SGB IX aktuell ein GdB von 30 festgestellt.

Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen setzt voraus, dass der behinderte Mensch infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des Â§ 156 SGB IX nicht erlangen oder behalten kann.

Funktion der Gleichstellung ist die Integration des Behinderten auf dem Arbeitsmarkt trotz geringerer EinschrÃ¤nkungen als bei Schwerbehinderten im Falle einer konkreten Arbeitsmarktproblematik durch Feststellung seines erhÃ¶hten Arbeitsmarktrisikos im Rahmen des Gleichstellungsverfahrens mit dem vordringlichen Ziel der GewÃ¤hrung von SonderkÃ¼ndigungsschutz (bei BeschÃ¤ftigten) oder bei Arbeitssuchenden durch Erzielung von BeschÃ¤ftigungsanreizen mittels Anrechnung des Gleichgestellten auf die Pflichtplatzquote (vgl. BT-Drs. 7/656; BT-Drs. 7/1515).

Die KlÃ¤gerin hÃ¤lt einen Arbeitsplatz bei der O GmbH inne, weswegen vorliegend eine Gleichstellung nach der Alternative des â□□Behaltens eines Arbeitsplatzesâ□□ im Raum steht. Der dort vermittelte Schutz setzt jedoch voraus, dass der zu schÃ¼tzende Arbeitsplatz fÃ¼r den behinderten Menschen geeignet ist (vgl. BSG, Urteil vom 6. August 2014 â□□ B 11 AL 16/13 R -, in juris, dort Rn. 18). Dies ist dann der Fall, wenn der behinderte Mensch durch die geschuldete Arbeitsleistung gesundheitlich nicht Ã¼berfordert wird, wenn der behinderte Mensch m.a.W. die TÃ¤tigkeit unter BerÃ¼cksichtigung von Art und Schwere seiner Behinderung auf Dauer ausÃ¼ben kann. Die Geeignetheit des Arbeitsplatzes ist individuell nach dem Eignungs- und Leistungspotential des Behinderten zu bestimmen (BSG, Urteil vom 6. August 2014, a.a.O. Rn. 19), wobei geringfÃ¼gige behinderungsbedingte EinschrÃ¤nkungen der AktionsfÃ¤higkeit am Arbeitsplatz die Eignung des Arbeitsplatzes nicht ausschlieÃ□en. Allgemeine und insb. von der Behinderung unabhÃ¤ngige Risiken des beruflichen Abstiegs sind ebenfalls unerheblich. Ungeeignet fÃ¼r einen konkreten Arbeitsplatz ist somit derjenige, der behinderungsbedingt nicht in der Lage ist, unverzichtbare TÃ¤tigkeiten an seinem Arbeitsplatz auszuÃ¼ben oder diese nur unter Inkaufnahme sofort oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit in der Zukunft deswegen auftretender gesundheitsschÃ¤dlicher Folgen noch verrichten kann. Dagegen ist der Arbeitsplatz nicht schon deshalb ungeeignet, weil BehandlungsbedÃ¼rftigkeit oder gesundheitlich bedingte Fehlzeiten aufgetreten sind, solange darin ohne Mitwirkung der Arbeitsplatzbelastung nur die Erscheinungsform der Behinderung zum Ausdruck kommt oder trotz Mitwirkung der Arbeitsplatzbelastung keine substanzielle Verschlechterung der Erkrankung oder Ausweitung des Behinderungszustandes zu erwarten ist (Urteil des LSG vom 23. Oktober 2015 â□□ L 8 AL 4146/14 -, in juris, dort Rn. 33). Aktuell ist die KlÃ¤gerin in Umsetzung des gerichtlichen Vergleichs vom 16. Januar 2015 an drei wÃ¶chentlichen Arbeitstagen am Arbeitsplatz â□□Preisauszeichnungâ□□ und an zwei wÃ¶chentlichen Arbeitstagen am Arbeitsplatz â□□Vereinzelungâ□□ tÃ¤tig. Am Arbeitsplatz â□□Verpackungâ□□ wird sie hingegen nicht eingesetzt. Diese tatsÃ¤chlich verrichtete TÃ¤tigkeit ist fÃ¼r die KlÃ¤gerin in Ansehung ihres kÃ¶rperlichen und psychischen Leistungsprofils weiterhin geeignet. Die mit den Behinderungen einhergehenden funktionellen EinschrÃ¤nkungen stehen dem nicht entgegen. I.d.S. hat bereits M von der O GmbH gegenÃ¼ber dem SG unter dem 2. August 2016 mitgeteilt, dass es seitens der KlÃ¤gerin seit der

Umgestaltung der TÃ¤tigkeit keine Klagen Ã¼ber kÃ¶rperliche Beschwerden mehr gegeben habe. Auch die seit der Umsetzung aufgetretenen ArbeitsunfÃ¤higkeitszeiten stehen dem nicht entgegen. Obschon sich diese gegenÃ¼ber der Zeit vor Beginn des Jahres 2015 signifikant reduziert haben, verkennt der Senat nicht, dass diese auch ab Januar 2015 aufgetreten sind. So bestand nach der von der O GmbH vorgelegten Aufstellung der ArbeitsunfÃ¤higkeitszeiten bei der KlÃ¤gerin bei einer Planquote von 3 % im Jahr 2015 eine Krankheitsquote von 15,77 %, im Jahr 2016 von 14,18 %, im Jahr 2017 eine solche von 17,69 % und im Jahr 2018 eine Krankheitsquote von 31,73 %. Diese Krankheitszeiten lassen jedoch nach den, dem vorliegenden Vorerkrankungsverzeichnis der AOK Baden-WÃ¼rttemberg vom 6. September 2019 zu entnehmenden zu Grunde liegenden Erkrankungen keine substanzielle Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder eine Ausweitung des Behinderungszustandes erkennen, weswegen der Senat keine Zweifel daran hat, dass der von der KlÃ¤gerin innegehaltene Arbeitsplatz geeignet ist. Dem steht auch nicht entgegen, dass der KlÃ¤gerin auch bei den von ihr ausgefÃ¼hrten Verrichtungen teilweise zugearbeitet werden muss, da das Auftreten einer behinderungsbedingten (qualitativen) EinschrÃ¤nkung des beruflichen LeistungsvermÃ¶gens fÃ¼r sich genommen noch nicht zum Wegfall der Geeignetheit des Arbeitsplatzes fÃ¼hrt, wenn, wie vorliegend, hieraus keine RÃ¼ckschlÃ¼sse auf eine dauerhaft eingeschrÃ¤nkte EinsatzfÃ¤higkeit ableitbar sind.

Die Gleichstellung nach der Alternative des â□□Behaltens eines Arbeitsplatzesâ□□ setzt ferner voraus, dass, wie aus der Formulierung â□□infolgeâ□□ deutlich wird, zwischen der Behinderung und der Erforderlichkeit der Gleichstellung ein Ursachenzusammenhang besteht. Dies ist nicht anhand einer Differenzierung zwischen einer entweder nur abstrakten oder konkreten Prognose betr. die ArbeitsplatzgefÃ¤hrdung zu beurteilen. Der behinderte Mensch soll in das Arbeitsleben integriert bleiben. Er kann deshalb einerseits nicht darauf verwiesen werden abzuwarten, bis der Arbeitgeber MaÃ□nahmen ergreift, die auf die Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses zielen. In einer solchen Situation kÃ¤me eine Gleichstellung nach Â§ 2 Abs. 3 SGB IX in aller Regel zu spÃ¤t. Andererseits reicht eine rein abstrakte GefÃ¤hrdung nicht aus, weil â□□ â□□abstraktâ□□ betrachtet â□□ das ArbeitsverhÃ¤ltnis des leistungsgeminderten behinderten Menschen stets gefÃ¤hrdet sein kann (LSG, Urteil vom 23. Oktober 2015, a.a.O., Rn. 40 m.w.N.). Ein ursÃ¤chlicher Zusammenhang ist vielmehr gegeben, wenn der behinderte Mensch bei wertender Betrachtung (im Sinne einer wesentlichen Bedingung) in seiner WettbewerbsfÃ¤higkeit gegenÃ¼ber den Nichtbehinderten in besonderer Weise beeintrÃ¤chtigt ist und deshalb nur schwer vermittelbar ist. HierfÃ¼r ist es einerseits ausreichend, wenn die Behinderung zumindest eine wesentliche Mitursache fÃ¼r die Arbeitsmarktprobleme des behinderten Menschen ist, andererseits genÃ¼gt es nicht, wenn lediglich betriebliche Defizite bestehen, die nicht auf der Behinderung beruhen. FÃ¼r die Bejahung eines Kausalzusammenhangs genÃ¼gt es, dass der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit sicherer gemacht werden kann, wobei jedoch auch insofern jedenfalls objektive Anhaltspunkte fÃ¼r eine GefÃ¤hrdung erforderlich sind. AnknÃ¼pfungstatsachen fÃ¼r die KausalitÃ¤tsprÃ¼fung kÃ¶nnen

sich durch die Befragung des Arbeitgebers, Betriebsrates oder Personalvertretungen, aus behinderungsbedingten Fehlzeiten, die RÃ¼ckschlÃ¼sse auf die GefÃ¤hrdung der Teilhabe am Arbeitsleben zulassen, dem Ob und dem Umfang des Bedarfs an technischen Hilfen, aus Abmahnungen oder Abfindungsangeboten im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter LeistungsfÃ¤higkeit oder notwendigen Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter sowie einer eingeschrÃ¤nkten beruflichen MobilitÃ¤t ergeben. I.d.S. vermag der Senat nicht festzustellen, dass der Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin wegen ihrer Behinderung gefÃ¤hrdet ist. Das ArbeitsverhÃ¤ltnis ist weder konkret durch eine KÃ¼ndigung bedroht, noch lassen die Fehlzeiten RÃ¼ckschlÃ¼sse auf die GefÃ¤hrdung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses zu, da diese, wie bereits ausgefÃ¼hrt, keine substanzielle Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder eine Ausweitung des Behinderungszustandes erkennen lassen. Da der konkrete Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin behinderungsgerecht ausgestaltet ist, bestehen auch im Hinblick auf die konkret zu verrichtenden TÃ¤tigkeiten keine Anhaltspunkte fÃ¼r eine GefÃ¤hrdung des Arbeitsplatzes (vgl. Landessozialgericht fÃ¼r das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 12. April 2010 â L 19 AL 51/09 -, in juris, dort Rn. 27).

Dass die O GmbH die KlÃ¤gerin zu einem GesprÃ¤ch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements eingeladen hat, bedingt insofern keine abweichende Beurteilung, da dies ein freiwilliges Angebot an die KlÃ¤gerin dargestellt hat. Zwar ist seitens der O GmbH unter dem 29. Oktober 2018 mitgeteilt worden, dass der KlÃ¤gerin bei diversen TÃ¤tigkeiten mit RÃ¼cksicht auf ihren Gesundheitszustand zugearbeitet wird, trotz dessen ist jedoch gleichermaÃen ausgefÃ¼hrt worden, dass der Arbeitsplatz der KlÃ¤gerin weder krankheitsbedingt noch aus anderen GrÃ¼nden gefÃ¤hrdet ist. Hiernach ist der Senat nicht davon Ã¼berzeugt, dass der innegehaltene Arbeitsplatz infolge der Behinderung gefÃ¤hrdet ist. Eine Gleichstellung ist hiernach nicht erforderlich; die KlÃ¤gerin kann eine solche nicht beanspruchen.

Soweit klÃ¤gerseits vorgebracht wird, eine GefÃ¤hrdung liege bereits deswegen vor, weil die KlÃ¤gerin im Falle einer (betriebsbedingten) KÃ¼ndigung nicht in eine zu treffende Sozialauswahl einbezogen werden kÃ¶nnte, begrÃ¼ndet dies keine abweichende Beurteilung, da eine Gleichstellung jedenfalls nicht bereits deswegen beansprucht werden kann, um einer abstrakten GefÃ¤hrdung, vorliegend i.S. betriebsbedingter KÃ¼ndigungen, vorzubeugen (vgl. Landessozialgericht fÃ¼r das Land Nordrhein-Westfalen, a.a.O.).

Wegen des ungekÃ¼ndigten ArbeitsverhÃ¤ltnisses bzw. des Fehlens einer bevorstehenden KÃ¼ndigung besteht auch keine Konkurrenzsituation in Bezug auf den Arbeitsmarkt (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 2. MÃ¤rz 2000, a.a.O., Rn.18), in der ein Wettbewerbsnachteil der KlÃ¤gerin aufgrund ihrer Behinderung durch eine Gleichstellung ausgeglichen werden muss.

Der Bescheid der Beklagten vom 24. Februar 2015 in der Gestalt des Widerspruchbescheids vom 20. Juli 2015 ist hiernach rechtmÃ¤Ãig; die Berufung der KlÃ¤gerin gegen das klageabweisende Urteil des SG vom 17. Januar 2017 ist zurÃ¼ckzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG.

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision (Â§ 160 Abs. 2 SGG) liegen nicht vor.
Â

Erstellt am: 03.06.2022

Zuletzt verändert am: 23.12.2024