
S 1 AL 6/06

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	-
Sozialgericht	Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	12
Kategorie	-
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 1 AL 6/06
Datum	26.06.2007

2. Instanz

Aktenzeichen	L 12 AL 64/07
Datum	04.06.2008

3. Instanz

Datum	-
-------	---

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Münster vom 26.06.2007 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Umstritten ist, ob die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen ist.

Die am 00.00.1957 geborene Klägerin ist seit Juni 1984 als Architektin bei der Beigeladenen beschäftigt. Sie verrichtet seit 1991 aus familiären Gründen Teilzeitarbeit im Umfang von 20,5 Wochenstunden. Zu ihrem Aufgabenbereich gehört die Bearbeitung von Entwurfs-, Genehmigungs- und Ausführungsplanungen zu Rückbau- und Neubauprojekten im Industrie- und Kraftwerksbau.

Nachdem der Klägerin zunächst wegen der Folgen einer Krebserkrankung vom Versorgungsamt N ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 v.H. zuerkannt worden war, beträgt dieser nunmehr seit dem 12.10.2004 30 v.H. (Bescheid vom 01.02.2005). Als Beeinträchtigung sind anerkannt:

-
1. Teilentfernung der rechten Brustdrüse und Achsellymphknotenentfernung,
 2. Hämangiom im Bereich des rechten Leberlappens,
 3. psycho-vegetative Störungen,
 4. Halswirbelsäulen-Schulter-Arm-Syndrom.

Am 22.02.2005 beantragte die Klägerin die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Sie machte geltend, sie sehe ihr Arbeitsverhältnis als gefährdet an, weil ihre Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit seit Auftreten einer Krebserkrankung im Jahre 1999 stetig gesunken sei. Die Beigeladene beabsichtige Umstrukturierungsmaßnahmen und Rationalisierungen durchzuführen, die ihr Arbeitsverhältnis zusätzlich gefährdeten. Nach Einholung von Stellungnahmen der Beigeladenen sowie des Betriebsrates und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Beigeladenen wurde der Antrag durch Bescheid vom 31.05.2005 abgelehnt. Zur Begründung führte die Beklagte aus, die Klägerin könne ihre Tätigkeit mit behinderungsbedingten Einschränkungen weiter ausüben. Aufgrund der Behinderungen sei der Arbeitsplatz nicht gefährdet. Organisatorische Umstrukturierungsmaßnahmen seien kein Grund für eine Gleichstellung. Der Widerspruch der Klägerin wurde nach Einholung weiterer Stellungnahmen mit Widerspruchsbescheid vom 20.12.2005 zurückgewiesen, weil eine ernstliche Arbeitsplatzgefährdung wegen der Behinderungen der Klägerin nicht erkennbar sei.

Hiergegen hat die Klägerin am 23.01.2006 Klage vor dem Sozialgericht Münster erhoben. Sie hat vorgetragen: Obwohl ihr bezüglich ihrer Arbeitsleistungen von Vorgesetzten keine Vorhaltungen gemacht worden seien, sei ihr Arbeitsplatz wegen ihrer verminderten Leistungsfähigkeit mehr als der anderer Arbeitnehmer gefährdet. Gegenüber gesunden Kollegen sei sie nicht mehr konkurrenzfähig. Nur durch außergewöhnliche Anspannung ihrer Kräfte könne sie vermeiden, dass greifbare Mängel ihrer Arbeit offenkundig würden. Wegen ihrer gesundheitlichen Probleme seien mit Wahrscheinlichkeit zukünftig in regelmäßigen Abständen krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu erwarten. Bei tatsächlich auftretenden Fehlzeiten bestehe die unmittelbare Gefahr des Arbeitsplatzverlustes.

Vor dem Sozialgericht hat die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 31.05.2005 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 20.12.2005 zu verurteilen, sie einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen für eine Gleichstellung seien nicht erfüllt. Ein zu fordernder Wettbewerbsnachteil liege nicht vor, weil sich die Behinderung der Klägerin nicht in der Weise auswirkte, dass ihre Arbeitsleistung beeinträchtigt sei. Der Klägerin sei es immer gelungen, Leistungseinschränkungen zu kompensieren, so dass diese keine von außen wahrnehmbare wesentliche Beeinträchtigung der Arbeitsleistung zur Folge gehabt

hätten. Seit dem Jahre 2002 seien keine Fehlzeiten zu verzeichnen. Eine arbeitsgerichtliche Prognoseentscheidung im Rahmen einer personenbedingten Kündigung könne deshalb nur zugunsten der Klägerin ausfallen. Die Befürchtung zukünftiger Fehlzeiten rechtfertige es nicht, die Voraussetzung für eine Gleichstellung zu bejahen.

Die mit Beschluss vom 26.07.2006 beigelegte Arbeitgeberin der Klägerin hat keinen konkreten Antrag gestellt. Sie hat vorgetragen, der Arbeitsplatz der Klägerin sei zur Zeit nicht gefährdet. Personalreduzierungen im Tätigkeitsbereich der Klägerin seien nicht angedacht. Es sei nicht absehbar, ob der Arbeitsbereich der Klägerin zukünftig von Rationalisierungs- bzw. Umstrukturierungsmaßnahmen erfasst werde. Der Vorgesetzte der Klägerin habe bestätigt, dass deren Arbeitsleistungen absolut zufriedenstellend seien. Irgendwelche Leistungsdefizite lägen nicht vor.

Nach Vernehmung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten bei der Beigeladenen, Herrn S C als Zeugen, hat das Sozialgericht die Klage mit Urteil vom 26.06.2007 abgewiesen und zur Begründung wörtlich ausgeführt:

"Die Klage ist nicht begründet. Der angefochtene Bescheid vom 31.05.2005 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 20.12.2005 ist rechtmäßig und beschwert die Klägerin nicht im Sinne von [§ 54 Abs. 2](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG). Denn die Beklagte hat es zu Recht abgelehnt, die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Nach [§ 2 Abs. 3](#) des 9. Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Abs. 2 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. Die Klägerin erfüllt zwar die persönlichen Voraussetzungen des [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#), denn bei ihr liegt ein GdB von 30 vor. Die sachlichen Voraussetzungen für eine Gleichstellung sind indessen nicht gegeben. Die Beklagte ist zutreffend davon ausgegangen, dass eine von der Klägerin behauptete Gefährdung des Arbeitsplatzes i.S.d. [§ 2 Abs. 3 SGB IX](#) nicht vorliegt.

Ein Anspruch auf Gleichstellung besteht, wenn der Arbeitnehmer infolge seiner Behinderung bei wertender Betrachtung in seiner Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Nichtbehinderten in besonderer Weise beeinträchtigt und deswegen nur schwer in Arbeit zu vermitteln ist (vgl. SozR 3 - 3870 § 2 Nr. 1). Zu fordern ist, dass der Arbeitnehmer ernstlich mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen muss und er sich ohne Gleichstellung nicht gegenüber Gesunden im Wettbewerb um seinen Arbeitsplatz behaupten kann (SG Aachen, Urt. v. 16.03.2005 - [S 11 AL 37/04](#) m.w.N.). Dabei ist zu prüfen, ob bei wertender Betrachtung in der Behinderung, also gerade in ihrer Art und Schwere, die Schwierigkeit der Erhaltung des Arbeitsplatzes liegt (BSG, a.a.O.). Von einer ernstlichen Arbeitsplatzgefährdung aufgrund der Behinderung der Klägerin ist jedoch vorliegend nicht auszugehen. Insoweit ist

zunächst beachtlich, dass die Beigeladene wiederholt dargelegt hat, dass ihr die Art einer Behinderung der Klägerin nicht einmal bekannt sei. Sie hat außerdem deutlich gemacht, dass Leistungsdefizite nicht vorlägen und die Arbeitsleistung der Klägerin als absolut zufriedenstellend bewertet werde. Eine aktuelle Arbeitsplatzgefährdung hat die Beigeladene ausgeschlossen. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beigeladene gerechtfertigt sein könnte. Der Klägerin sind nach ihren eigenen Angaben keinerlei Vorhaltungen im Hinblick auf ihre Arbeitsleistung gemacht worden. Krankheitsbedingte Fehlzeiten sind zuletzt – und auch nur in geringfügigem Umfang – in den Jahren 2001 und 2002 verzeichnet worden, so dass auch insoweit von einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen als Ansatz für eine personenbedingte Kündigung nicht die Rede sein kann. Von der Klägerin perspektivisch nicht ausgeschlossene häufigere Arbeitsunfähigkeitszeiten müssen im Rahmen dieser Beurteilung unberücksichtigt bleiben, zumal Fehlzeiten seit Jahren tatsächlich nicht aufgetreten sind. Konkrete Hinweise auf eine negative Gesundheitsprognose bestehen nicht.

Für eine ernsthafte behinderungsbedingte Arbeitsplatzgefährdung ergeben sich auch aufgrund der Bekundungen des Zeugen C keine hinreichenden Anhaltspunkte. Der Zeuge hat in seiner Eigenschaft als Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Beigeladenen vielmehr bestätigt, dass in einem Gespräch am 25.06.2007, an dem unter anderem die Klägerin und der Personalchef der Beigeladenen teilgenommen haben, der Arbeitsplatz der Klägerin nicht als konkret gefährdet bezeichnet worden ist.

Schließlich ist eine Gleichstellung auch im Hinblick auf mögliche betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen und damit verbundene Rationalisierungen nicht gerechtfertigt. Wie bereits dargelegt, ist als Voraussetzung einer Gleichstellung zu verlangen, dass die Behinderung die wesentliche Ursache für eine Arbeitsplatzgefährdung darstellt. Ob die Beigeladene – wie die Klägerin mutmaßt – zukünftig Umstrukturierungsmaßnahmen durchführt, ist insoweit nicht relevant."

Gegen dieses ihr am 04.07.2007 zugestellte Urteil richtet sich die am 19.07.2007 eingegangene Berufung der Klägerin. Die Klägerin vertritt unter Berufung auf Urteile des Bundessozialgerichts, des Landessozialgerichts NRW und des Landessozialgerichts Niedersachsen die Auffassung, dass die Voraussetzungen für eine Gleichstellung gegeben seien. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts bestehe ein Anspruch auf Gleichstellung, wenn der Arbeitnehmer infolge seiner Behinderung bei wertender Betrachtung in seiner Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Nichtbehinderten in besonderer Weise beeinträchtigt und deshalb nur schwer in Arbeit zu vermitteln sei. Dabei genüge es, wenn der Arbeitnehmer ernstlich mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen müsse und sich ohne Gleichstellung nicht gegenüber Gesunden im Wettbewerb um einen Arbeitsplatz behaupten könne. Eine aktuelle Bedrohung des Arbeitsplatzes werde dabei nicht gefordert. Auf Bekundungen des Arbeitgebers, Kündigungen seien im Moment nicht geplant, könne es nicht ankommen, da dann immer eine Gleichstellung an einer Auskunft des Arbeitgebers scheitern würde. Wenn ein Betroffener auf seinem Arbeitsplatz gegenüber Nichtbehinderten nicht mehr

konkurrenzfähig sei, so werde diese ungünstige Konkurrenzsituation durch eine Gleichstellung verbessert und damit der Arbeitsplatz sicherer gemacht. Eine solche Situation liege bei ihr vor. Wegen des genauen Wortlauts der Berufungsbegründung wird auf den Schriftsatz vom 19.07.2007 Bezug genommen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Münster vom 26.06.2007 zu ändern und nach dem erstinstanzlichen Antrag zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Auch der Hinweis der Klägerin, dass ihre Vorgesetzten in Kürze wechseln würden und damit die Bewertung ihrer Leistung erneut in Frage gestellt werden könnte, führe zu keinem anderen Ergebnis. Einem solchen Risiko sei jeder Arbeitnehmer ausgesetzt.

Die Beigeladene hat keinen Antrag gestellt. Der Vertreter der Beigeladenen hat im Verhandlungstermin vom 04.06.2008 erklärt, dass der Bereich, in dem die Klägerin eingesetzt sei, neu strukturiert werde, und zwar in einer Abteilung mit drei Unterabteilungen. In einer dieser Unterabteilungen werde die Klägerin zukünftig eingesetzt. Eine Personalreduzierung sei mit dieser Neustrukturierung nicht verbunden, sondern im Gegenteil werde eine Personalvermehrung stattfinden, weil Neubauprojekte entsprechend bearbeitet werden müssten. Das neue Personal, das gesucht werde, komme aus dem Bereich Architektur oder Bauingenieurwesen. Die Arbeitsleistung der Klägerin sei bis zum aktuellen Stand immer als gut bewertet worden. Ob die Klägerin ihre Arbeitsleistung gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern nur unter erhöhtem Druck bewältigen könne, könne er nicht beurteilen. Zu einer Minderleistung sei es nicht gekommen. Bei der Neustrukturierung des Arbeitsplatzes sei nicht auszuschließen, dass es zu einem Aufgabenwechsel und zu neuen Mitarbeitern kommen werde. Es sei nicht wahrscheinlich, dass es zu einem erhöhten Konkurrenzdruck wegen des zu erwartenden Personalzuwachses kommen werde. Zur Zeit stehe noch nicht fest, wie die Klägerin zukünftig eingesetzt werde. Wegen des genauen Wortlauts der Bekundungen des Vertreters der Beigeladenen wird auf das Niederschrift vom 04.06.2008 Bezug genommen.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der Akte der Beklagten und der Akte des Versorgungsamtes Münster Bezug genommen. Diese Akten waren Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Das Sozialgericht hat zutreffend entschieden, dass der angefochtene Bescheid vom 31.05.2005 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 20.12.2005 rechtmäßig ist und die Klägerin nicht im Sinne von [§ 54 Abs. 2 SGG](#) in ihren Rechten verletzt. Die Beklagte

hat es zu Recht abgelehnt, die Klägerin einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Der Senat folgt nach eigener Überprüfung der Sach- und Rechtslage den Ausführungen im angefochtenen Urteil und sieht von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe gemäß [§ 153 Abs. 2 SGG](#) ab.

Der Vortrag im Berufungsverfahren und die Anhörung der Klägerin und des Vertreters der Beigeladenen im Termin vom 04.06.2008 geben zu keiner anderen Beurteilung Anlass. Zwar hat der erkennende Senat in dem von der Klägerin zitierten Urteil vom 11.01.2006 - [L 12 AL 31/05](#) - in Übereinstimmung mit dem von Klägerseite und Sozialgericht angeführten BSG-Urteil vom 02.03.2000 - [B 7 AL 46/99 R](#) - entschieden, dass bei der erforderlichen Prognose über das Behaltenkönnen des Arbeitsplatzes keine absolute Sicherheit erforderlich ist und es genüge, dass durch eine Gleichstellung der Arbeitsplatz sicherer gemacht werden kann. Grundvoraussetzung für eine Gleichstellung ist allerdings, dass die Behinderung die wesentliche Ursache für eine mögliche Arbeitsplatzgefährdung sein muss. Es muss sich somit zumindest eine mögliche Arbeitsplatzgefährdung, die auf der Behinderung beruht, feststellen lassen. Daran fehlt es hier. In dem vom Senat entschiedenen Fall waren bereits eine Kündigung und ein arbeitsgerichtliches Verfahren vorausgegangen. In dem vom BSG entschiedenen Fall war der Arbeitsplatz verloren gegangen und es ging um die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. In dem vom LSG Niedersachsen entschiedenen Fall (Urteil vom 13.12.2001 - [L 8 AL 230/01](#) -) war eine allgemeine Arbeitsplatzgefahr durch allgemein bekannte Rationalisierungsmaßnahmen bei der Bundeswehr angenommen worden. Im Fall der Klägerin sind aber Rationalisierungsmaßnahmen nach Angaben der Beigeladenen nicht geplant, im Gegenteil, es stehen sogar Neueinstellungen an. Der Arbeitsplatz der Klägerin wird neu strukturiert, nicht aber gestrichen oder wegrationalisiert. Dass mit allgemeinen Umstrukturierungsplänen sich das Aufgabengebiet der Betroffenen ändern kann, ist in diesem Sinne keine Gefährdung des Arbeitsplatzes, der mit einer Gleichstellung vorgebeugt werden könnte. Der Vertreter der Beigeladenen hat noch im Termin der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bekundet, dass man derzeit mit der Klägerin und ihrer Arbeit zufrieden sei, Fehlstunden nicht vorlägen und derzeit nicht gesagt werden könne, wie die Klägerin in Zukunft eingesetzt werde. Der Einsatz als solcher stehe aber überhaupt nicht zur Diskussion. Dass mit einer Umstrukturierung des Arbeitsplatzes auch der Umgang mit neuen Kollegen einhergeht, ist arbeitsmarktüblich und ebenfalls kein Grund für eine Gleichstellung. Der Umstand, dass die Klägerin nur 20,5 Stunden pro Woche arbeitet, ist ebenfalls nicht auf die Behinderung zurückzuführen, sondern auf ihren persönlichen Wunsch hin erfolgt, mehr Zeit für die Betreuung ihrer Tochter zu haben. Auch eine Änderungskündigung (wie in Ziffer 3 der Berufungsschrift vorgetragen) droht derzeit nicht. Die Gleichstellung soll nicht vor allen denkbaren Risiken des Arbeitslebens schützen und kann insbesondere nicht vorbeugend (für den Fall der Fälle) zuerkannt werden. Da hier somit auch nicht ansatzweise von einer Gefährdung des Arbeitsplatzes der Klägerin geredet werden kann, war die angefochtene Entscheidung des Sozialgerichts zu bestätigen. Die Einschätzung des Sozialgerichts hat sich auch unter Berücksichtigung der Angaben der Klägerin und des Vertreters der

Beigeladenen im letzten Termin zur mündlichen Verhandlung bestätigt. Die Voraussetzungen haben sich gegenüber der Entscheidung des Sozialgerichts nicht zu Lasten der Klägerin verändert. Klage und Berufung konnten somit im Ergebnis keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung folgt aus den [§§ 193, 183 SGG](#).

Der Senat hat die Revision nicht zugelassen, da die hierfür in [§ 160 Abs. 2 SGG](#) genannten Voraussetzungen nicht vorliegen. Es handelt sich insbesondere nicht um einen Fall von grundsätzlicher Bedeutung, sondern um die Beurteilung eines Einzelfalles.

Erstellt am: 28.07.2008

Zuletzt verändert am: 28.07.2008