

Sozialgericht Ulm

Az.: S 6 AL 362/16

Verkündet
am 09.04.2019

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Abschrift

DGB RECHTSSCHUTZ GMBH
BÜRO ULM k

23. AUG. 2019

Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

MANDANT z. KT

WV

FRIST/TERMIN

- Kläger -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro
Ulm,
Weinhof 23, 89073 Ulm

gegen

Bundesagentur für Arbeit

- Beklagte

Die 6. Kammer des Sozialgerichts Ulm
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 09.04.2019 in
Ulm

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Der 1959 geborene Kläger ist versicherungspflichtig seit 1990 als Montierer in der Klappenfertigung bei der Wanzl Metallwarenfabrik GmbH in Leipheim tätig.

Bei dem Kläger wurde mit Bescheid des Landratsamtes Alb-Donau-Kreises vom 04.08.2014 (Bl. 6 Verwaltungsakte -VA-) ein Grad der Behinderung (GdB) von 30 ab 12.02.2014 festgestellt (Funktionsbeeinträchtigungen: Herzklappenfehler, aneurysmatische Erweiterung der Aorta descendens mit Einengung der Strombahn, Bluthochdruck, Herzschrittmacher, Herzleistungsminderung).

Krankheitsbedingt (Bl. 62 SG-Akte) kam es bei dem Kläger 2011 zu 23 Fehltagen, 2012 zu 110 Fehltagen, 2013 zu 62 Fehltagen, 2014 zu 88 Fehltagen und 2015 zu 77 Fehltagen. Ein Großteil der aufgetretenen Arbeitsunfähigkeitszeiten standen hierbei im Zusammenhang mit den o.g. Gesundheitsstörungen des Herzens und des Blutkreislaufes. Nach Durchführung einer perkutanen transluminalen Koronarangioplastie (PTCA) und einer Stentimplantation im März 2015 (Bl. 71 SG-Akte) traten zunächst keine weiteren Arbeitsunfähigkeitszeiten infolge der Herz-Kreislauf-Erkrankungen mehr auf. Vielmehr erkrankte der Kläger in der Zeit ab März 2015 im Wesentlichen an grippalen Infekten, Gastritis und einer Leistenhernie, was 2016 zu 109 Fehltagen, 2017 zu 13 Fehltagen und 2018 zu 44 Fehltagen (Bl. 62 SG-Akte) führte. Einmalig im August 2018 hat die Herzerkrankung des Klägers (Bl. 98 SG-Akte) zu 14 Fehltagen, die Hypertonie zu weiteren zwei Fehltagen geführt. Seitdem ist der Kläger diesbezüglich nicht mehr erkrankt (Bl. 105 SG-Akte).

Mit Schreiben vom 19.05.2015 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.12.2015, wobei das Arbeitsgericht Augsburg (Az.: 8 Ca 294/15) mit Urteil vom 23.09.2015 die Unwirksamkeit der Kündigung feststellte (Bl. 17 SG-Akte). Eine weitere Kündigung vom 10.09.2015 zum 31.03.2016 erklärte die Arbeitgeberin und der Kläger im Vergleichswege für unwirksam (Protokoll Arbeitsgericht Augsburg, Az.: 8 Ca 550/15, Bl. 22 SG-Akte). Die Arbeitgeberin hat am 24.10.2016 erneut eine Kündigung zum 31.05.2017

ausgesprochen; die Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Augsburg (Az.: 1 Ca 705/16) ist nach wie vor anhängig.

Bereits am 20.07.2015 (Bl. 1 VA) beantragte der Kläger die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Die Arbeitgeberin äußerte die Auffassung, dass der Arbeitsplatz des Klägers infolge hoher Fehlzeiten ungeeignet, eine Umsetzung aber nicht möglich sei (Bl. 37 VA).

Mit Bescheid vom 03.08.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.01.2016 lehnte die Beklagte den Antrag ab, weil der Arbeitsplatz nicht geeignet sei.

Hiergegen hat der Kläger am 02.02.2016 Klage zum Sozialgericht Ulm erhoben. Er trägt vor, dass sein Arbeitsplatz sehr wohl geeignet sei. Bei Anfall weiterer krankheitsbedingter Fehlzeiten seien jedoch weitere Kündigungen zu befürchten, was nicht zuletzt auch die während des Klageverfahrens erneut ausgesprochene Kündigung belege. Er sei nach seiner Genesung infolge der Leistenhernie seit Oktober 2016 wieder arbeitsfähig und sein unmittelbarer Vorgesetzter auch sehr zufrieden mit ihm. Er habe sogar etliche Überstunden geleistet.

Der Kläger beantragt,

den Bescheid vom 03.08.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.01.2016 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihn einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, dass der Kläger aufgrund der im Bescheid des Versorgungsamtes festgestellten Gesundheitsstörungen seit März 2015 keine wesentlichen Fehlzeiten mehr habe, diese vielmehr auf einen Leistenbruch und eine Gastritis zurückzuführen seien.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Prozessakten sowie die Verwaltungsakten der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die beim zuständigen Gericht erhobene kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage gemäß § 54 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ist zulässig, jedoch unbegründet.

Der Bescheid vom 03.08.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.01.2016 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Dieser hat keinen Anspruch auf Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten.

Gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX 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, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz gemäß § 73 SGB IX a.F. (§ 156 SGB IX in der Fassung ab 01.01.2018 - n.F. -) nicht erlangen oder nicht behalten können. Diese Gleichstellung erfolgt gemäß § 68 Abs. 2 Satz 1 SGB IX a.F. (§ 151 Abs. 2 Satz 1 SGB IX n.F.) auf Antrag des behinderten Menschen durch feststellenden Verwaltungsakt nach § 69 SGB IX a.F. (§ 152 SGB IX n.F.). Zweck der Gleichstellung ist es, die ungünstige Konkurrenzsituation der behinderten Menschen am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und somit den Arbeitsplatz sicherer zu machen oder die Vermittlungschancen zu erhöhen (BSG, Urteil vom 01.03.2011, B 7 AL 6/10 R in SozR 4-3250 § 2 Nr. 4).

Geschützt ist das Erlangen oder Behalten eines Arbeitsplatzes. Die beiden Tatbestandsalternativen des Erlangens (Alt. 1) und Behaltens (Alt. 2) können kumulativ vorliegen, wenn der behinderte Mensch einen Arbeitsplatz innehat und zugleich einen neuen Arbeitsplatz sucht. Sie können aber auch nur alternativ vorliegen, wenn ein behinderter Mensch entweder nur den bisherigen Arbeitsplatz behalten oder nur einen anderen Arbeitsplatz erlangen möchte (BSG, Urteil vom 01.03.2011 a.a.O.). Nach § 73 Abs. 1 SGB IX a.F. (§ 156 Abs. 1 SGB IX n.F.) sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer usw. beschäftigt werden. Es muss sich um einen Arbeitsplatz mit einem Arbeitszeitumfang von 18 Stunden pro Woche handeln, § 73

Abs. 3 SGB IX a.F. (§ 156 Abs. 3 SGB IX n.F.). Der behinderte Mensch muss mithin über eine entsprechende Resterwerbsfähigkeit verfügen.

Maßgeblicher Zeitpunkt zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen ist zwar 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 (vgl. BSG, Urteil vom 02.03.2000, B 7 AL 46/99 R in SozR 3-3870 § 2 Nr. 1).

Vorliegend ist die Gleichstellung des – in Deutschland lebenden und arbeitenden (§ 2 Abs. 2 SGB IX) – Klägers, bei dem ein GdB von 30 festgestellt wurde, nicht zur Erhaltung (§ 2 Abs. 3 Alt. 2 SGB IX) seines Arbeitsplatzes erforderlich. Hierauf beschränkt sich das Begehren des Klägers und damit auch die Prüfung der Kammer (vgl. hierzu: BSG, Urteil vom 06.08.2014, B 11 AL 16/13 R in SozR 4-3250 § 2 Nr. 6).

Der Arbeitsplatz des Klägers ist zwar insbesondere – trotz der vorhandenen Behinderungen, wie sie im Bescheid des Versorgungsamtes festgestellt wurden – „geeignet“. So ist nicht ersichtlich, dass der Kläger – jedenfalls seit Abschluss der Behandlung seiner Herzerkrankung seit 2015 den gestellten Anforderungen an die Tätigkeit eines Montierers nicht erfüllen kann, ohne seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern.

Es fehlt jedoch jedenfalls an einem Ursachenzusammenhang zwischen den bei dem Kläger bestehenden Behinderungen und der Erforderlichkeit einer Gleichstellung („infolge“).

Ein solcher Ursachenzusammenhang liegt vor, wenn bei wertender Betrachtung in der Art und Schwere der Behinderung die Schwierigkeit begründet ist, den geeigneten Arbeitsplatz zu behalten oder zu erlangen (BSG, Urteil vom 06.08.2014, a.a.O.; BSG, Urteil vom 01.03.2011 a.a.O.). Die Kausalitätsprüfung hat nach der Theorie der wesentlichen Bedingung zu erfolgen. Ausreichend ist es also, wenn die Behinderung - mit hinreichender Wahrscheinlichkeit - zumindest eine wesentliche Mitursache für die Arbeitsmarktprobleme des behinderten Menschen ist. 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, Urteil vom 06.08.2014 a.a.O.; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.01.2011, L 13 AL 3853/10 zitiert in juris).

Abzustellen ist insoweit auf die Behinderungen, die mit Bescheid des Versorgungsamtes vom 04.08.2014 – insoweit konstitutiv wirkend (vgl. BSG, Urteil vom 06.08.2014 a.a.O.) – festgestellt wurden, also auf den Herzklappenfehler, die aneurysmatische Erweiterung der Aorta descendens mit Einengung der Strombahn, den Bluthochdruck, den Herzschrittmacher und die Herzleistungsminderung.

Zwar kam es aufgrund der Schwere dieser Behinderungen zu häufigen Fehlzeiten bis März 2015, die letztlich auch zum Ausspruch einer personenbedingten Kündigung am 19.05.2015 gemäß § 1 Abs. 1, Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) führten. Das Arbeitsgericht Augsburg stellte jedoch die Unwirksamkeit der Kündigung fest, die Arbeitgeberin und der Kläger kamen darüber hinaus überein, dass auch die Folgekündigung vom 10.09.2015 nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte.

Vorliegend ist aber nicht hinreichend wahrscheinlich, dass es aufgrund der – hier alleine maßgeblichen – Behinderungen des Klägers zu einer (weiteren) Gefährdung des Arbeitsplatzes kommt, denn die Voraussetzungen für eine sozial gerechtfertigte personenbedingte Kündigung aufgrund häufiger (Kurz-)Erkrankung liegen im Hinblick auf die festgestellten Behinderungen im Funktionssystem Herz/Kreislauf nicht vor.

Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. auch zu Folgendem nur: BAG, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13 in NZA 2015, 1290 m.w.N.) ist für eine sozial gerechtfertigte personenbedingte Kündigung bei häufigen (Kurz-)Erkrankungen eine negative Gesundheitsprognose erforderlich. Es müssen im Kündigungszeitpunkt objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen (erste Stufe). Die prognostizierten Fehlzeiten müssen außerdem zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen, was als Teil des Kündigungsgrundes (zweite Stufe) festzustellen ist. Diese Beeinträchtigungen können sowohl in Betriebsablaufstörungen als auch in zu erwartenden Entgeltfortzahlungskosten liegen, sofern die Zahlungen einen Umfang von sechs Wochen

übersteigen. Im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung (dritte Stufe) ist schließlich zu prüfen, ob die Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber gleichwohl hingenommen werden müssen.

Bei dem Kläger besteht keine negative Gesundheitsprognose mehr, worauf auch zutreffend das Arbeitsgericht Augsburg abgestellt hat (Bl. 20 SG-Akte).

Zwar spricht grundsätzlich das jährliche Auftreten von (Kurz-)Erkrankungen in der Vergangenheit – wie vorliegend (Bl. 62 ff. SG-Akte) – dafür, dass Krankheitszeiten bei dem Kläger in entsprechendem Umfang auch in Zukunft zu erwarten sind (vgl. BAG, Urteil vom 20.11.2014 a.a.O.).

Durch die operative Behandlung des Klägers im März 2015 ist jedoch eine „neuer Kausalverlauf“ in Gang gesetzt worden, denn seit dieser Maßnahme sind die dem GdB zugrunde gelegten Gesundheitsstörungen insoweit „ausgeheilt“, da diese nicht zu weiteren wesentlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten führen. So ist der Kläger seit März 2015 bis August 2018 nicht mehr aufgrund seiner Herzerkrankung bzw. seiner Hypertonie arbeitsunfähig gewesen (Bl. 62 SG-Akte). Dem entsprechend hat auch der Betriebsrat der Arbeitgeberin zutreffend darauf hingewiesen, dass die Herzerkrankung „ausbehandelt“ ist und zu „keinen weiteren Fehlzeiten beigetragen“ hat (Bl. 53 SG-Akte). Hieran ändert es auch nichts, dass der Kläger zwischen August und Oktober 2018 insgesamt an 16 Tage arbeitsunfähig wegen Angina-pectoris-Beschwerden bzw. Hypertonie gewesen ist. Denn die stationäre Behandlung wurde bereits nach zwei Tagen bei nur noch leichtgradiger Einschränkung der linksventrikulären Pumpfunktion und Beschwerdefreiheit abgeschlossen (Bl. 100 SG-Akte). Dem entsprechend hat auch der Kläger (Bl. 105 SG-Akte) bestätigt, dass es in der Folgezeit zu keinen krankheitsbedingten Fehlzeiten – auch nicht in Bezug auf das Funktionssystem Herz/Kreislauf – gekommen ist. Damit sind aber die Erkrankungen von Herz und Kreislauf weder alleine noch mit anderen – nicht behinderungsbedingten – Fehlzeiten als wesentliche (Mit)Ursache für die Probleme des Klägers am Arbeitsmarkt anzusehen.

Bei der Prüfung der Kausalität ist nicht auf die bei dem Kläger aufgetretenen Viruserkrankungen, die Gastritis und den Leistenbruch abzustellen, denn diese Gesundheitsstörungen stellte das Versorgungsamt – bindend – nicht als Behinderungen im Sinne von § 2 Abs. 1, Abs. 3 SGB IX fest. Hierauf kann mithin auch keine Gleichstellung gestützt werden.

Damit sind keine Anhaltspunkte vorhanden, die eine negative Gesundheitsprognose rechtfertigen könnten, so dass eine behinderungsbedingte Gefährdung des Arbeitsplatzes nicht hinreichend wahrscheinlich ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.