

## **Gleichstellung erfolgt nur, wenn der Arbeitsplatz konkret in Gefahr ist**

**LSG Baden-Württemberg: Gleichstellung erfolgt nur dann, wenn der Arbeitsplatz konkret gefährdet ist**

*SGB IX §§ 2 JJJ, 7397*

**Das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit bedingt für sich allein noch nicht die Ungeeignetheit eines Arbeitsplatzes, der durch eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX behalten oder erlangt werden soll. Zwischen Behinderung und der Erforderlichkeit der Gleichstellung muss ein Ursachenzusammenhang bestehen, d. h., dass der behinderte Mensch in seiner Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Nichtbehinderten in besonderer Weise beeinträchtigt ist. (amtl. Leitsatz).**

LSG Baden-Württemberg, *Urteil* vom 23.10.2015 - L 8 AL 4146/14 (SG Heilbronn 26.8.2014 - S 7 AL 1086/14), Beck RS 2015, 72836

Rain, FASozR Stella Keil, Plagemann Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Frankfurt a. M.

### **Sachverhalt**

Der Kläger begehrt die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gem. § 2 III SGB. Er arbeitet in Teilzeit in Wechsel- und Nachtschicht in einem Klinikum im Patientenbegleitdienst. Bei ihm ist ein GdB von 30 aufgrund einer Gebrauchseinschränkung der rechten Hand festgestellt worden, die sich auch in einer funktionellen Einsteifung im Grundgelenk äußert. Aufgrund seiner täglichen Arbeit hat er erhebliche Schmerzen in der Hand und kann diese daher nicht voll nutzen. Der Antrag auf Gleichstellung und Widerspruch blieben erfolglos, da die Beklagte der Auffassung war, der Kläger könne seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen mit Einschränkungen nachkommen und eine behinderungsbedingte Arbeitsplatzgefährdung liege nicht vor. Die Klage wird per Gerichtsbescheid unter Bezugnahme auf die Aussagen des Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates abgewiesen; überdies handele es sich nach eigenen Angaben des Klägers nicht um einen geeigneten Arbeitsplatz.

### **Entscheidung**

Die Berufung wird zurückgewiesen, da der Zweck der Gleichstellung, u. a. die ungünstige Wettbewerbssituation des Behinderten am Arbeitsplatz sicherer zu machen, nicht erfüllt wird. Die eingeholten Stellungnahmen (s.o.) und die ärztlichen

Einschätzungen bestätigen einen geeigneten Arbeitsplatz, der sich konkret - Individuell nach dem Leistungs- und Eignungspotential des behinderten Menschen bestimmt (BSG, Beck RS 2014, 72761).

Der Arbeitsplatz des Klägers ist nicht gefährdet: Trotz der Behinderungen kann der Kläger seine Arbeitstätigkeit ohne nennenswerte Fehlzeiten ausführen, eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag ist vom Arbeitgeber nicht geplant. Eine Gleichstellung ist somit nicht erforderlich. Das wäre nur dann der Fall, wenn bei wertender Betrachtung in der Art und Schwere der Behinderung die Schwierigkeit begründet ist, den geeigneten Arbeitsplatz zu behalten (BSG, a. a. 0.).

Zugrunde zu legen ist die Theorie der wesentlichen Bedingung, wonach die Behinderung wesentliche Ursache dafür sein muss, dass der behinderte Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz verliert. Schließlich reicht die hinreichende Wahrscheinlichkeit aus, dass der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung sicherer gemacht werden kann.

Das Gericht lehnt den Anspruch auf Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes auch mit Hinweis darauf ab, dass der Kläger derzeit keinen konkreten Arbeitsplatz sucht. Der Tatbestand des § 2 III SGB IX würde überdehnt werden, zumal ohne konkrete Benennung eines Arbeitsplatzes keine Prüfung der Geeignetheit des Arbeitsplatzes und die Kausalität der Behinderung geprüft werden kann.

### **Praxishinweis**

Die Entscheidung reiht sich in die Entscheidungen des BSG vom 6.8.2014 (FD-SozVR 2015, 365044 m. Anm. *Plagemann*) sowie des LSG Baden-Württemberg (Beck RS 2014, 72761) ein. Es arbeitet genau die wesentlichen Tatbestandsmerkmale der Kausalität („infolge“) und des „geeigneten Arbeitsplatzes“ heraus und löst das Spannungsverhältnis zwischen der bestehenden Behinderung des Klägers und den Anforderungen des Arbeitsplatzes auf.

Sowohl in der vorliegenden Entscheidung, als auch dem zitierten BSG-Urteil wird darauf hingewiesen, dass der maßgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung des Gleichstellungsbegehrens wegen der Rückwirkung der Zeitpunkt der Antragstellung ist; gleichwohl müssen wegen Sinn und Zweck der Regelung auch wesentliche Änderungen der Sach- und Rechtslage im Verfahren bis zur letzten mündlichen Verhandlung berücksichtigt werden (siehe auch BSG, NZA 2000, 876).

■