
Datum: 20.03.2024
Gericht: Arbeitsgericht Siegburg
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 1654/23
ECLI: ECLI:DE:ARBGSU:2024:0320.3CA1654.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegburg, 3 Ca 1654/23
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 5 SLa 166/24
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Streitwert: 3.204,78 €.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger eine Entschädigung wegen einer aus seiner Sicht erfolgten Diskriminierung als als Schwerbehinderter zu zahlen. 2

Der am .2006 geborene und aufgrund seiner Diabetes mellitus Typ 1 Erkrankung mit einem Grad von 50 % schwerbehinderte Kläger bewarb sich unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung im Januar 2023 auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Ausbildungsstelle als Straßenwärter. Unter dem 05.06.2023 erhielt er von der Beklagten eine Einstellungszusage, die vorbehaltlich einer noch durchzuführenden ärztlichen Untersuchung sowie eines unbedenklichen polizeilichen Führungszeugnisses erfolgte. Der Berufsausbildungsvertrag, für den laut Ausschreibung einen Beginn mit dem Start des Ausbildungsjahres zum 01.08.2023 vorgesehen war, sollte ausweislich des erwähnten Schreibens abgeschlossen werden, sobald das Ergebnis der Einstellungsuntersuchung sowie das Führungszeugnis vorliegen. Im ersten Jahr der Ausbildung hätte der Kläger hier 1.068,26 € monatlich verdient. Die Einstellungsuntersuchung wurde am 25.07.2023 bei dem von der Beklagten angegebenen Arzt für Arbeitsmedizin durchgeführt. Hier legte der Kläger 3

Selbstmessungsergebnisse seines Zuckerspiegels im Blut der letzten Wochen vor. Der Arzt kam zu dem Ergebnis, dass der Kläger nicht für die vorgesehene Ausbildungsstelle geeignet sei. Daraufhin nahm die Beklagte mit Schreiben vom 27.07.2023 ihre Einstellungszusage zurück, da die Untersuchungsergebnisse ergeben hätten, dass ein nicht unerhebliches Risiko potentiell vital bedrohlicher Zwischenfälle bestehe, weshalb die gesundheitliche Eignung nicht bescheinigt werden könne. Die den Kläger behandelnden Ärzte sehen hingegen seine Eignung als gegeben an. Mit Schreiben vom 14.08.2023 wandte sich der Prozessbevollmächtigte des Klägers daher gegen die Rücknahme der Einstellungszusage und bat um Bestätigung, dass der Ausbildungsvertrag mit dem 01.08.2023 zustande gekommen sei, sowie um Übersendung des schriftlichen Ausbildungsvertragsexemplars. Die Beklagte kam dieser Aufforderung nicht nach, sondern verwies unter Hinweis auf eine Schweigepflichtentbindungserklärung vom 31.08.2023, auf eine detailliertere Auskunft des Arztes, in der es ausweislich eines Schreibens der Beklagten vom 01.09.2023 heißt:

- „„Sehr geehrter Herr M, 4
- gerne gebe ich Auskunft bezüglich Ihrer Anfrage. 5
- Natürlich unterstütze ich die von ihnen aufgeführte Rechtsauffassung hinsichtlich der Thematik "Diabetes und Arbeit". In aktueller Angelegenheit ist der Kontext jedoch differenzierter zu betrachten. 6
- Beweggrund für meine abschließende Einschätzung, in der ich Herrn Bo im Rahmen der Einstellungsuntersuchung für den Beruf als Straßenwärter als ungeeignet sehe, stellen sich für mich wie folgt dar: 7
- Es wurde ein Medikamentenplan, ein Empfehlungsschreiben der A-Klinik, sowie Blutzucker-Selbstmessungsergebnisse vorgelegt. 8
- Aus dem Schreiben der Klinikkollegen ging lediglich hervor, dass sie Herrn Bo für fähig und mündig halten, eine Kraftfahrerlaubnis zu erwerben. Er sei in der Lage Unterzuckerungen frühzeitig zu erkennen und wäre geschult im Umgang seiner Diabeteserkrankung. 9
- Langzeitblutzuckerwerte (HbATc), welche den Glucosestoffwechsel über einen Zeitraum von ca. 2-3 Monaten reflektieren, oder andere Untersuchungsbefunde wurden dabei nicht aufgeführt. 10
- Die Ergebnisse der jeweiligen Eigenmessungen zeigten stattdessen Werte (in der Regel 200-400 mg/dl), welche eine alles andere als gute und vor allem stabile medikamentöse Einstellung des bekannten Diabetes mellitus Typ I aufwiesen. 11
- Gemäß den Vorgaben der berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (G25 Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten, sowie G41 Arbeiten mit Absturzgefahr) wurden meinerseits gegenüber dem Arbeitgeber dauernde gesundheitliche Bedenken geäußert, da im Rahmen der Tätigkeit als Straßenwärter von einer erhöhten gesundheitlichen Gefährdung Ihres Mandanten, aufgrund der Befundkonstellation bei der Einstellungsuntersuchung auszugehen ist. 12
- Die generelle Problematik ergibt sich in diesem Fall weniger aufgrund potentieller Hypoglykämien (Unterzuckerungen), denn viel mehr aus der Gefahr von Hyperglykämien (Überzuckerungen), welche mit konsekutiven, vitalbedrohlichen Ketoazidosen einhergehen können. 13

Der Arbeitgeber, wie auch der beauftragte Arbeitsmediziner sind bekanntermaßen verantwortlich für die Arbeitssicherheit und die Vermeidung gesundheitlicher Schäden der Mitarbeiter in Hinblick auf ihren Tätigkeitsbereich. Aufgrund der in diesem Fall vorliegenden Ausgangssituation und der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung, bei einer darüber hinaus minderjährigen Person, wäre jede andere Einschätzung, als grob fahrlässig zu bewerten!“	14
Seit August 2023 ist der Kläger im Besitz eines Glucose-Sensor-Messsystems, das dauerhaft seine Zuckerwerte misst.	15
Der Kläger machte am 11.09.2023 seinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung bei der Beklagten geltend und am hat am 11.12.2023 vorliegende Klage erhoben.	16
Er behauptet, er habe keine Schweigepflichtsentbindungserklärung abgegeben. Gefährliche Maschinen bediene er nicht. Auch müsse er nicht in großer Höhe tätig sein. Er sei tatsächlich gut eingestellt und für den angestrebten Beruf geeignet, während die Bewertung des Betriebsarztes, der kein Diabetologe sei und ihn nicht de lege artis untersucht habe, falsch sei und den aktuellen Stand der Erkenntnisse zu seiner Krankheit nicht berücksichtige. So sei ihm kein Blut abgenommen und auch Langzeitblutzuckerwerte seien nicht angefordert worden Das Ergebnis der Untersuchung decke sich insbesondere nicht mit den DDG Berufsempfehlungen Diabetes oder dem Leitfaden für Betriebsärzte zu Diabetes. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Klageschrift (Bl. 1 ff. d. A.) Bezug genommen. Er meint, die Berufung auf dieses Untersuchungsergebnis sei treuwidrig und stelle einen Verstoß gegen das AGG dar, so dass ihm ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zustehe. Dabei müsse sich die Beklagte das Verhalten des Arztes zurechnen lassen.	17
Der Kläger beantragt,	18
die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Entschädigung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die aber 3.204,78 € nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	19
Die Beklagte beantragt,	20
die Klage abzuweisen.	21
Sie meint, die den Kläger behandelnden Ärzte hätten nicht wie ihr Betriebsarzt das Risiko von Fehleinschätzungen der Eignung des Klägers zu tragen. Allein aus Fürsorgegesichtspunkten habe sie nicht anders handeln können, sondern die ärztlichen Bewertungen beachten müssen.	22
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.	23
Entscheidungsgründe	24
I. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung.	25
<ul style="list-style-type: none"> • 1. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld 	26

verlangen. Nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG darf die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist verschuldensunabhängig.

- a) Voraussetzung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG ist ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. Nach näherer Maßgabe des AGG sind Benachteiligungen aus einem in § 1 AGG genannten Grund in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zu unselbstständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Auswahlkriterien und der Einstellungsbedingungen, unabhängig vom Tätigkeitsfeld und von der beruflichen Position unzulässig (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG). Eine verbotene (§ 7 AGG) unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (zum gesamten Vorstehenden: BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 24, juris). Bei einer Behinderung i. S. d. § 1 AGG kommt es dabei auf einen bestimmten GdB nicht an (BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 25, juris). 28
- b) Die Feststellung einer unmittelbaren Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG setzt voraus, dass die gegeneinander abzuwägenden Situationen vergleichbar sind. Dabei müssen die Situationen nicht identisch, sondern nur vergleichbar sein. Die Prüfung dieser Vergleichbarkeit darf nicht allgemein und abstrakt, sondern muss spezifisch und konkret erfolgen (BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 28, juris). 29
- c) Nach § 22 Halbs. 1 AGG i. V. m. Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast, wenn sie Indizien (Richtlinie 2000/78/EG: Tatsachen) vorträgt, die ihre Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. Im Hinblick auf diesen Kausalzusammenhang sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtbetrachtung und -würdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 31, juris). Innerhalb der damit vorzunehmenden Gesamtbetrachtung und -würdigung des Sachverhalts kommt es auf Vorgaben des nationalen Verfassungsrechts zum „Bestandteil eines Motivbündels“ an. Die Beweiswürdigung ist nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO unter Zugrundelegung des Beweismaßes des § 22 AGG vorzunehmen (BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 32, juris). Für die Vermutungswirkung des § 22 Halbs. 1 AGG ist es ausreichend, dass ein in § 1 AGG genannter Grund (oder mehrere) ein „Bestandteil eines Motivbündels“ ist (sind), das die Entscheidung beeinflusst hat (BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 33, juris). 30
- d) Besteht eine Benachteiligungsvermutung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Auch dafür gilt § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO, allerdings mit dem Beweismaß des sog. Vollbeweises (BAG, Urteil vom 26.06.2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 40, juris). 31
- e) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze hat der Kläger bereits nicht dartun können, von der Beklagten wegen seiner Behinderung schlechter behandelt worden zu sein, als vergleichbare nichtbehinderte Bewerber. Die Beklagte selbst hat nämlich bei ihrer Entscheidung, den Kläger nicht einzustellen, nicht auf seine Behinderung abgestellt. Vielmehr wollte sie den Kläger ungeachtet seiner Behinderung gerade einstellen und hatte ihm demgemäß eine Einstellungszusage erteilt, diese jedoch vom Ergebnis einer gesundheitlichen Eignungsuntersuchung bzw. seiner Eignung abhängig gemacht. Diese gesundheitliche Eignung ist dann von dem von ihr beauftragten Arzt verneint worden, woraufhin die Beklagte

unter Berufung auf den zum Ausdruck gekommenen Vorbehalt ihre Einstellungszusage zurückgezogen hat. Dass die Beklagte bei ihm als Behinderten anders verfahren wäre, als bei einem nicht behinderten Bewerber, bei dem die Eignungsuntersuchung zum Ergebnis hat, dass der Bewerber für die betreffende Stelle ungeeignet ist, ist weder dargetan noch ersichtlich.

Zwar ist dem Kläger zuzugestehen, dass der von der Beklagten eingeschaltete Arzt seine Eignung gerade wegen der Erkrankung verneint hat, die auch Ursache für seine Behinderung ist. Die negative Beurteilung seiner Eignung aufgrund seiner Behinderung durch den Arzt, die ebenfalls als Benachteiligung in Betracht kommen mag, muss die Beklagte sich jedoch nicht zurechnen lassen. Der Arbeitgeber muss zwar im Fall von § 15 Abs. 2 wie bei Abs. 1 außer für eigenes Verhalten für dasjenige von vertretungsberechtigten Organmitgliedern (entspr. § 31 BGB) und für dasjenige von Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion (entspr. § 278 BGB) einstehen. Die entsprechende Anwendbarkeit von § 278 BGB auf das Verhalten von Hilfspersonen wird dabei nicht dadurch ausgeschlossen, dass § 15 Abs. 2 AGG kein Verschulden voraussetzt; da Abs. 2 die zentrale Rechtsfolge des § 15 AGG regelt. Daher würde eine Einschränkung des Anwendungsbereichs nur auf eigenes Verhalten des Arbeitgebers den Anforderungen der dem AGG zu Grunde liegenden EU-Richtlinie nicht gerecht (ErfK/Schlachter, 24. Aufl. 2024, AGG § 15 Rn. 9). Mithin hat, sofern nicht der Arbeitgeber selbst, sondern Dritte die Benachteiligung in Ausübung ihrer vertraglichen Pflichten begehen, die vom Arbeitgeber in die Durchführung eines Schuldverhältnisses eingebunden wurden, dieser für deren Fehlverhalten einzustehen (ErfK/Schlachter, 24. Aufl. 2024, AGG § 15 Rn. 9). Eine solche Haftung für Erfüllungsgehilfen kommt i. d. R. nur für weisungsabhängige andere Personen in Betracht und zudem muss die Diskriminierung auch mit der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten im Zusammenhang stehen (BeckOGK/Benecke, 1.12.2023, AGG § 15 Rn. 25). Der hier tätig gewordene Arzt kann aber nicht als Erfüllungsgehilfe im Sinne des § 278 BGB angesehen werden. Die vom Arzt durchgeführte Untersuchung zählt nicht zu den eigenen Pflichten der Beklagten. Zwar mag man noch davon ausgehen, dass die Beklagte selbst als öffentlicher Arbeitgeber bei der von Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Eignungsbeurteilung auch eine Entscheidung darüber zu treffen hat, ob der Bewerber den Anforderungen des jeweiligen Amtes in gesundheitlicher Hinsicht entspricht (vgl. BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 – 2 C 12/11 – NVwZ 2014, 300, Rn. 10, beck-online). Zur Beurteilung der gesundheitlichen Eignung müssen die körperlichen und psychischen Veranlagungen des Bewerbers festgestellt und deren Auswirkungen auf sein Leistungsvermögen bestimmt werden. Diese Beurteilungsvorgänge erfordern in aller Regel jedoch besondere medizinische Sachkunde, über die nur ein Arzt verfügt. Bei der Hinzuziehung des Arztes wird dieser nur als Sachverständiger tätig, auf dessen Hilfe der Dienstherr angewiesen ist, um die notwendigen Feststellungen treffen zu können (vgl. BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 – 2 C 12/11 – NVwZ 2014, 300, Rn. 11, beck-online), und nicht als Organ oder weisungsabhängig tätig. Zwar bedeutet die Notwendigkeit, einen Arzt hinzuzuziehen, nicht, dass diesem die Entscheidungsverantwortung für das gesundheitliche Eignungsurteil übertragen werden darf. Vielmehr muss der Dienstherr die ärztlichen Befunde und Schlussfolgerungen nachvollziehen und sich auf ihrer Grundlage ein eigenes Urteil bilden (vgl. BVerwG, Urteil vom 25.07.2013 – 2 C 12/11 – NVwZ 2014, 300, Rn. 11, beck-online). Selbst wenn die Beklagte jedoch diese eigene Pflicht verletzt haben sollte, spricht nichts dafür, dass dieses Fehlverhalten seine (Mit-)Ursache in der Behinderung hatte und die Beklagte bei einem nicht behinderten Bewerber anders verfahren wäre. Hinzu kommt, dass selbst eine solche Pflichtverletzung nicht festzustellen ist. Gerade weil der Kläger zum Zeitpunkt der Rücknahme der Einstellungszusage den Arzt nicht von seiner Schweigepflicht entbunden hatte und nach eigenem Bekunden selbst am 31.08.2023 noch nicht entbunden haben will, stellt sich die Frage, warum der Beklagten die ärztlich festgestellte Nichteignung

nicht plausibel gewesen sein soll. Es ist nicht einmal ersichtlich, dass sie den Grund der Behinderung kannte zur Zeit der Rücknahme der Einstellungszusage kannte. Zudem hatte der Kläger nach den Angaben des im Schreiben der Beklagten vom 01.09.2023 zitierten Arztes – nicht in Abrede gestellte – Zuckerwerte bis zu 400 mg/dl vorgelegt, einem Wert, bei dem schon einer einfache Internetrecherche ergibt, dass dieser Wert bedrohlich ist (siehe: <https://www.meinmed.at/krankheit/hyperglykaemie/1658#:~:text=Von%20Hyperglykämie%20spricht%20m>). Bei der Untersuchung selbst war die Beklagte hingegen nicht anwesend. Das gerügte Unterlassen der Messung des aktuellen Blutzuckerwertes hätte im Übrigen nur eine Momentaufnahme ergeben, die die vorgelegten hohen Messwerte in der Vergangenheit nicht in Frage gestellt hätten. Ein entsprechendes Bild muss sich für die Beklagte für die gerügte Nichterhebung von Langzeitwerten ergeben.

II. Die Kostenentscheidung ergeht gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 ZPO. 33

III. Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 3 ZPO festgesetzt. 34