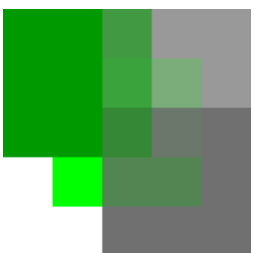




02/2024

Die Sozialverwaltung



GdV

Gewerkschaft der Sozialverwaltung



Inhaltsverzeichnis

Editorial: Gratulation	Thomas Falke	3
GdV-Bundeshauptvorstandssitzung in Kassel	Manfred Eichmeier	4
Sitzung der dbb-Grundsatzkommission Sozialpolitik	Manfred Eichmeier	6
Spannende Themen bei den GdV-Stammtischen	Manfred Eichmeier	11
Sitzung des GdV-Bundesvorstandes am 10.07.2024	Manfred Eichmeier	12
Aus dem Tarifbereich	Detlef Mangler	13
Abschied von den orthopädischen Versorgungsstellen	Manfred Eichmeier	16
Prävention und Kündigungsschutz nach Teil 3 des SGB IX	Manuel Herold	24
Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023	Bundesamt für Statistik	36
Bericht der BfA zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023	Manfred Eichmeier/BfA	38
Reformvorhaben im SGB IX verzögern sich	Manfred Eichmeier	39
Update zum Stand der Umsetzung des Digitalen Schwerbehindertenausweises in Brandenburg	Detlef Mangler	40
Aus dem Landesverband Berlin	Nadine Sohr	42
Aus dem Landesverband Bayern	Manfred Eichmeier	43
Aus dem Landesverband Rheinland-Pfalz	Christiane Lehnert	48
Aus dem Landesverband NRW	Rebecca Behrends	49
Aus dem Landesverband Hessen	Harald Brunner	51
Aus dem Landesverband Brandenburg	Detlef Mangler	52
Kopfschütteln	Manfred Eichmeier	55
Rechtsprechung unter der Lupe	Martina Feldmeden-Dreyer	56

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV) im Deutschen Beamtenbund (dbb)

Bundesgeschäftsstelle: Napoleonstraße 11, 57489 Drolshagen

Telefon: +49 2761 9434744, mobil: +49 174 3415539, E-Mail: thomas.falke@gdv-bund.de

Für den Inhalt verantwortlich: Thomas Falke, Bundesvorsitzender der GdV, Telefon wie oben.

Redaktion: Manfred Eichmeier, Eibseestr. 11, 95445 Bayreuth, Tel. 0921/31577 privat, 0921/6053234 dienstlich, E-Mail: manfred.eichmeier@gdv-bund.de

Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet.

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: **15.11.2024**



Gratulation



Nach dem gesundheitsbedingten Rücktritt von Friedhelm Schäfer, zweiter Vorsitzender des dbb und Fachvorstand Beamtenpolitik, habe ich nicht lange gezögert, um meinen Hut für seine Nachfolge in den Ring zu werfen. Dabei war mir natürlich klar, dass meine Kandidatur wenig aussichtsreich sein würde. Im dbb ringen seit jeher die Vertreter der großen Fachgewerkschaften und die Vorsitzenden der Länder um die Macht. Mir war es aber trotzdem wichtig, mit meiner Kandidatur ein Zeichen zu setzen. Bereits auf dem dbb-Gewerkschaftstag im November 2022 hat die GdV mehrere (zuvor im GdV-Bundesvorstand einstimmig angenommene) Anträge gestellt, die den dbb zu einem Kurswechsel auffordern. Die GdV hat unter anderem Anträge zur Verschlankung des dbb-Bundesvorstandes und der Konzentration der Arbeit des dbb auf seine Kernkompetenzen gestellt. Auch wenn diese Anträge keine Mehrheit fanden, habe ich in den Diskussionen vor und nach der Abstimmung Zustimmung und Rückhalt erfahren.

Ich bin der Meinung, dass dem dbb eine ausführliche Debatte über diese Fragen nur guttun würde. Noch ist aber die Zeit anscheinend nicht reif dafür und auch ein Generationenwechsel ist noch nicht gewünscht. Ich glaube aber, dass beim dbb über kurz oder lang kein Weg daran vorbeiführen wird, den Blick wieder stärker auf die Mitglieder und deren Interessen zu richten. Der dbb muss natürlich den Blick über den Tellerrand hinauswerfen, darf sich nach meinem Verständnis aber nicht als Partei begreifen, die sich zu jedem gesellschaftlichen Problem äußern muss. Davon gibt es jetzt bereits viel zu viele.

Bei der Wahl am 06. Juni in Berlin bin ich Waldemar Dombrowski von der vbba (Gewerkschaft Arbeit und Soziales der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit) klar und deutlich unterlegen. Waldemar Dombrowski ist bereits seit 2002 Bundesvorsitzender der VBBA und hat sich seit dieser Zeit auch in verschiedenen Funktionen für den dbb besonders verdient gemacht. Ich gönne Waldemar Dombrowski die Wahl von Herzen und freue mich, dass mit ihm der Vorsitzende einer unserer „Partnergewerkschaften“ in diese herausragende Position innerhalb des dbb rückt. Waldemar Dombrowski war bisher auch Vorsitzender der Geschäftsführung in der Agentur für Arbeit Bad Hersfeld/Fulda. Ich bin mir sicher, dass er seine große berufliche Erfahrung aus seiner Tätigkeit in der Sozialverwaltung auch in die Arbeit des dbb einbringen wird.

Ich darf Ihnen versichern, dass sich mein Blick nun noch stärker als bisher auf die GdV richten wird. Wir stehen mit dem Bundesgewerkschaftstag 2025 vor einer großen Herausforderung, Und auch wir dürfen als GdV nicht nur vom dbb einen Generationenwechsel fordern, sondern müssen diesen auch bei uns im Bundesvorstand bewerkstelligen.

Ihr Thomas Falke



GdV-Bundeshauptvorstandssitzung am 12./13.04.2024

In Kassel, der Stadt des Bundessozialgerichts, kam der GdV-Bundeshauptvorstand am 12./13.04.2024 zu seiner turnusgemäßen Sitzung zusammen. Zu Beginn gratulierte der Bundesvorsitzende Thomas Falke dem Bundesschatzmeister Stefan Dröws im Namen des gesamten Bundeshauptvorstand nochmals nachträglich zum 60. Geburtstag und überreichte ihm als Geschenk einen Original-GdV-Einkaufskorb, gespickt mit regionalen Spezialitäten aus ganz Deutschland.



Stefan Dröws und Thomas Falke

In seinem Tätigkeitsbericht verwies der Bundesvorsitzende auf die Aktivitäten der vergangenen Monate. Neben der Wahrnehmung der Termine in den dbb-Kommissionen und Gremien sowie den Gesprächen mit VdK, Sozialverband und BMAS hat die GdV mit dem ersten Grenzlandtag auch einen neuen Akzent gesetzt. Als besonders erfreulich bezeichnete Falke auch die Tatsache, dass das Seminar zur Einführung des SGB XIV großen Anklang gefunden hat und zusätzliche Plätze nachgebucht werden mussten.

Auch für 2024 ist wieder ein Seminar zum SGB XIV, und zwar vom 23. - 25.09.2024 in Bad Honnef vorgesehen. Außerdem ist ein Online-Tagesseminar zum SGB IX geplant.

Die GdV-Aktivitäten sind im letzten Jahr endlich auch wieder mit steigenden Mitgliedszahlen belohnt worden. Die Gesamtzahl der Mitglieder hat sich deutlich erhöht, wobei die Mitgliedszahlen in 8 von 10 Landesverbänden gesteigert werden konnten.

Die Berichte aus den Landesverbänden waren geprägt von den großen personellen Problemen in der Sozialverwaltung wegen der starken Zunahme der Anträge nach dem SGB IX und den Schwierigkeiten bei der Einführung des SGB XIV durch die fehlende Software. Dass Digitalisierung allein kein Allheilmittel ist, zeigte sich am Beispiel des Berichtes aus dem Landesverband Brandenburg. Trotz der durchgängig elektronischen Bearbeitung der Anträge und der Digitalisierung sämtlicher Posteingänge führt das hohe Antrags- und Postaufkommen dort dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre elektronischen Postfächer nicht mehr abarbeiten können. Die Sichtbarkeit der eigenen Arbeitsleistung ist nicht mehr gegeben. Dies wirkt letztendlich auf die Beschäftigten frustrierend.

Neben der fehlenden Software wurden wichtige gesetzliche Änderungen im SGB XIV erst Ende Dezember 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und erschwerten zusätzlich die Arbeit. In der Diskussion stellte sich auch heraus, dass die Länder mit großen Unterschieden in der Personalausstattung die Reform flankierten.

Der GdV-Bundeshauptvorstand diskutierte daher gerade auch deswegen Reformvorschläge der Fachgruppen zur Erleichterung des Vollzugs des SGB IX und SGB XIV. Auch wenn das BMAS klargestellt hat, dass keine raschen Änderungen am SGB XIV erfolgen werden, fordert die GdV weiterhin eine Vereinfachung des



ausdifferenzierten Leistungsteils und insbesondere eine Abschaffung des komplizierten Regelwerks des Berufsschadensausgleichs. Aus Sicht der GdV ist es auch nicht mehr zeitgemäß, bei einer in der Kindheit oder Jugend erlittenen Schädigung die Höhe der Entschädigung unter anderem von der beruflichen Stellung der Eltern abhängig zu machen.

Beim Feststellungsverfahren nach dem SGB IX sieht die GdV die Möglichkeit, eine deutliche Verringerung der Neufeststellungsanträge durch eine Zusammenfassung der Behindertenpauschbeträge zu erreichen. Ein entsprechender Vorschlag der GdV wird auf der Tagesordnung der nächsten Sitzung der dbb Arbeitsgruppe Inklusion stehen.



Der GdV-Bundeshauptvorstand in Kassel

Die GdV-Fachgruppe Familie hat zur Vereinfachung des Bundeselterngeldgesetzes auch Vorschläge in die dbb-Grundsatzkommission Sozialpolitik eingebracht. Die GdV schlägt hier eine Vereinheitlichung des Einkommensbegriffs und des Bemessungszeitraums sowie eine Abschaffung von Erstattungsansprüchen vor.

Einen großen Raum nahm dann noch die Organisation des Bundesgewerkschaftstages 2025 in Potsdam mit der Feier „75 Jahre GdV“ ein. Der vom Bundesvorsitzenden vorgelegte Ablaufplan wurde ebenso einstimmig genehmigt wie der vorgesehene Ablauf der öffentlichen Veranstaltung. Der Bundesvorstand wird für den Bundesgewerkschaftstag auch eine sogenannte „Potsdamer Erklärung“ erarbeiten. Diese soll kurz sein und die wesentlichen GdV-Positionen zu den Reformen der Sozialgesetze auf einer Seite übersichtlich darstellen.

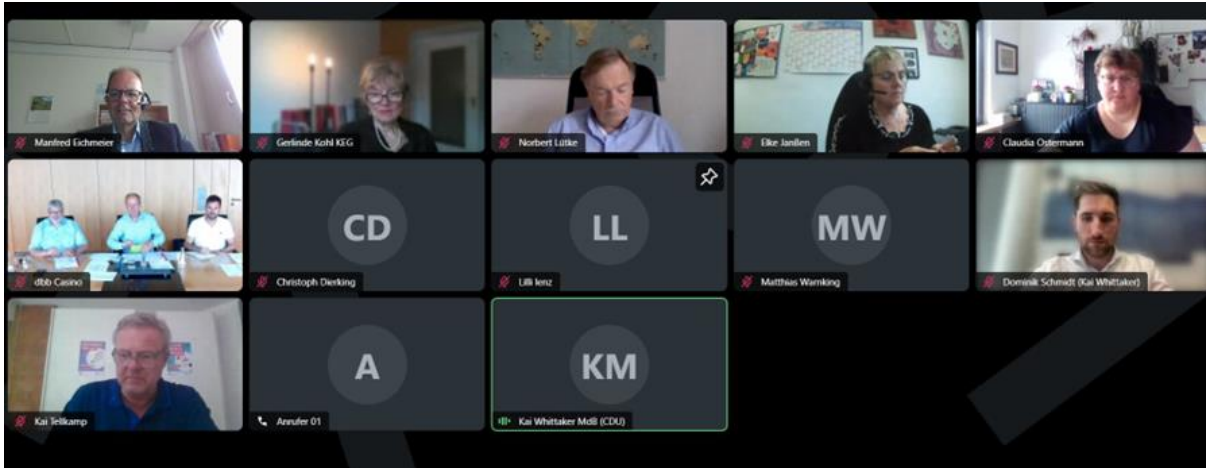
Am Ende einer arbeitsreichen Bundeshauptvorstandssitzung blieb nur der Wermutstropfen, dass wegen des gedrängten Programms die Teilnehmer von den Sehenswürdigkeiten von Kassel nur einen Blick durch den Saharastaub auf die Wilhelmshöhe mitnahmen.

Manfred Eichmeier, Fotos: Thomas Falke



Sitzung der dbb-Grundsatzkommission Sozialpolitik

Bei der turnusgemäßen Sitzung der dbb-Grundsatzkommission Sozialpolitik, die am 21.05.2024 als Videokonferenz stattfand und vom stellvertretenden dbb-Vorsitzenden Maik Wagner souverän geleitet wurde, war die GdV durch den stellvertretenden Bundesvorsitzenden Manfred Eichmeier vertreten.



Screenshot: Eichmeier

GdV-Vorschläge zur Vereinfachung des Elterngeldgesetzes

Auf der Tagesordnung stand auch ein Positionspapier der GdV zur Vereinfachung des Elterngeldgesetzes. Eichmeier legte für die GdV dar, dass die im Koalitionsvertrag vereinbarte Vereinfachung des Elterngeldgesetzes bisher ausgeblieben sei; stattdessen habe sich durch die Gesetzesänderungen von 2021 und 2024 der Verwaltungs- und Beratungsaufwand in den Elterngeldstellen weiter erhöht.

Dass beim Elterngeldgesetz wegen der überbordenden Bürokratie Handlungsbedarf bestehe, sei unbestritten. In der Vergangenheit wurden Vereinfachungsvorschläge der Länder aber regelmäßig vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) abgelehnt. Im Einzelnen fordert die GdV nun konkret folgende Maßnahmen für einen einfacheren Gesetzesvollzug:

- ***Vereinheitlichung des Bemessungszeitraums (Zeitraum, aus dem das Einkommen herangezogen wird)***

Der Bemessungszeitraum sollte aus Sicht der GdV einheitlich auf das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes festgelegt werden, unabhängig von den jeweiligen Einkunftsarten. Unterschiedliche Bemessungszeiträume führen zu Ungerechtigkeiten und Unverständnis bei den Eltern. Teilweise werden z.B. Gewerbe kurz vor der Mutterschutzfrist angemeldet, um zu erreichen, dass das Kalenderjahr als Bemessungszeitraum gilt, statt der zwölf Monate davor. Rechtsmissbrauch lässt sich nur schwer bis gar nicht nachweisen.

Wenn der Bemessungszeitraum immer das Kalenderjahr wäre, würde sich bei weiteren Kindern oft auch der gleiche Bemessungszeitraum wie beim Vorkind ergeben, weshalb keine erneute Einkommensermittlung erfolgen müsste. Die



Ausnahme, auf Antrag bei geringfügigen Gewinneinkünften nicht auf das Kalenderjahr zurückzugreifen, würde entfallen. Der Einkommensnachweis würde erleichtert. Außerdem wäre es durch die Berücksichtigung des Kalenderjahres möglich, das Jahreseinkommen aus der Lohnsteuerbescheinigung bzw. dem Einkommensteuerbescheid abzulesen. Die arbeitsaufwändige und komplizierte Differenzierung, welche Lohnbestandteile berücksichtigt werden müssen und welche nicht, würde entfallen. Es müssten keine einzelnen Lohnabrechnungen und ggf. Rückrechnungen angefordert und ausgewertet werden; dem Arbeitgeber würde kein zusätzlicher Aufwand entstehen. Für die Eltern bestünde mehr Planungssicherheit, wenn für alle nachvollziehbar und genau feststehen würde, welcher Betrag berücksichtigt wird. Dies würde nicht nur den Vollzug erleichtern, sondern auch Rechtsstreitigkeiten vorbeugen.

➤ **Anpassung des Einkommensbegriffs**

Der Einkommensbegriff im Elterngeldgesetz ist per se schon umständlich, die Rechtsprechung hat es dazu nicht einfacher gemacht. Der elterngeldrechtliche Einkommensbegriff ist einmalig. Die Definition des zu berücksichtigenden Einkommens im Elterngeldgesetz unterscheidet sich vom Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht. Das macht einen vernünftigen elektronischen Datenaustausch selbst bei allen technischen Möglichkeiten fast unmöglich, weil die Daten immer händisch zusammengesammelt werden müssen. Aus Sicht der GdV wäre es für die Elterngeldstellen viel einfacher, wenn ein Einkommensbegriff die Grundlage bilden würde, der z.B. bereits in der Sozialversicherung oder im Steuerrecht Anwendung findet.

➤ **Wegfall der Erstattungsansprüche der Job-Center**

Dieser Vorschlag zur Vereinfachung wurde auch von den Ländern schon an das BMFSFJ herangetragen. Bis 2011 wurde das Elterngeld nicht auf Leistungen nach dem SGB II angerechnet. Seit 2011 muss die Elterngeldstelle dem SGB II-Träger nun den vorgeleisteten Betrag erstatten, wenn für den gleichen Zeitraum ein Anspruch auf Elterngeld entstanden ist. Die GdV unterstützt die Vereinfachungsvorschläge, die darauf gerichtet sind, entweder den Erstattungsanspruch des Jobcenters zu streichen oder zur Rechtslage vor 2011 zurückzukehren und den Mindestbetrag des Elterngeldes (300 Euro bzw. 150 Euro) anrechnungsfrei zu stellen. Die Anrechnung des Elterngeldes auf SGB II-Leistungen führt zu einem hohen Verwaltungsaufwand, da die SGB II-Träger in Vorleistung gehen und gegenüber den Elterngeldstellen Erstattungsansprüche geltend machen müssen. Dieser Aufwand würde vermieden, wenn der Erstattungsanspruch entfällt oder das Elterngeld neben der SGB II-Leistung gewährt wird.

Unabhängig von diesen Vorschlägen der GdV fordert auch die Deutsche Steuergewerkschaft eine Vereinfachung des Elterngeldgesetzes. Ein vom dbb-Bundesgewerkschaftstag 2022 angenommener Antrag sieht vor, dass der dbb sich



dafür einsetzen soll, dass als Berechnungsgrundlage für das Elterngeld wegen der Mehrarbeit durch die vielen Wechsel der Steuerklasse zur Erhöhung des Elterngeldes nicht mehr das Nettogehalt der vergangenen 12 Monate herangezogen wird.

Die dbb-Grundsatzkommission hat beschlossen, bei anstehenden weiteren Änderungen am BEEG (z.B. beim geplanten Familien-Startzeitgesetz) die Vereinfachungsvorschläge der GdV aufzugreifen.

Dauerthema Rente

Einen großen Raum nahm bei der Sitzung der dbb-Grundsatzkommission Sozialpolitik wieder einmal das Dauerthema Rente ein. Die Ampel-Koalition hatte im März 2024 einen Referentenentwurf für eine Rentenreform vorgelegt, der dann am 29.05.2024 auch vom Kabinett verabschiedet wurde (sogenanntes Rentenpaket II) und im einzelnen folgende Maßnahmen zur Stabilisierung der gesetzlichen Rente vorsieht:

➤ **Stabilisierung des Rentenniveaus**

Das Rentenniveau von 48 Prozent soll für alle heutigen und künftigen Rentenbezieherinnen und Rentenbezieher dauerhaft gesichert werden, was als Grundsatz gesetzlich festgeschrieben werden soll. Die Umsetzung dieser Grundsatzregelung soll in Abschnitten erfolgen. In einem ersten Abschnitt wird für die Rentenpassungen der nächsten fünfzehn Jahre die bereits seit 2018 bestehende und nach aktueller Rechtslage bis 2025 geltende Haltelinie für das Rentenniveau gesetzlich verlängert. Die Regelungen für diese Haltelinie gelten künftig bis einschließlich zur Rentenanpassung zum 1. Juli 2039 und entfalten ihre Wirkung damit bis zum 30. Juni 2040.

Zudem wird geregelt, dass die Bundesregierung im Jahr 2035 einen Bericht darüber vorzulegen hat, ob und welche Maßnahmen erforderlich sind, um das Rentenniveau von 48 Prozent für einen weiteren Abschnitt ab Mitte des Jahres 2040 beizubehalten.

Die finanziellen Auswirkungen auf die allgemeine Rentenversicherung und die Haushalte des Bundes und der Länder können den nachstehenden Tabellen entnommen werden.

	2024	2025	2026	2027	2028	2030	2035	2040	2045
(1) geltendes Recht									
Beitragsatz in %	18,6	18,6	18,6	18,6	19,7	20,2	21,2	21,3	21,3
Sicherungsniveau in %	48	48	48	47,8	48	46,9	45,3	44,9	44,9
Rentenausgaben in Mrd. Euro	372,4	392,9	412,3	433,8	453,6	482	566,9	653,6	754,7
(2) mit Maßnahmen ohne Generationenkapital									
Beitragsatz in %	18,6	18,6	18,6	18,6	20	20,6	22,3	22,6	22,7
Sicherungsniveau in %	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Rentenausgaben in Mrd. Euro	372,4	392,9	412,3	434,6	453,9	491,1	595,1	693,2	799,7
(3) mit Maßnahmen mit Generationenkapital									
Beitragsatz in %	18,6	18,6	18,6	18,6	20	20,6	22,3	22,3	22,3
Sicherungsniveau in %	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Rentenausgaben in Mrd. Euro	372,4	392,9	412,3	434,6	453,9	491,1	595,1	694,5	802

Quelle: Referentenentwurf vom 04.03.2024 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zum Aufbau eines Generationenkapitals für die gesetzliche Rentenversicherung



➤ **Einrichtung eines Generationenkapitals**

Außerdem ist der Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung durch die Errichtung einer Stiftung Generationenkapital vorgesehen. Dem Stiftungsvermögen sollen Eigenmittel und Darlehen zugeführt werden. Bis zum Jahr 2028 sollen insgesamt Eigenmittel in Höhe von 15 Milliarden Euro an das Generationenkapital übertragen werden. Im Haushaltsplan für 2024 sind für das Generationenkapital 12 Milliarden Euro als Darlehen des Bundes eingestellt. Dieser Betrag soll in den folgenden Jahren jeweils um 3 Prozent steigen.

➤ **Anhebung der Mindestrücklage**

Die Mindestrücklage für die Nachhaltigkeitsrücklage soll vom 0,2-fachen auf das 0,3-fache der durchschnittlichen Ausgaben für einen Kalendermonat der allgemeinen Rentenversicherung angehoben werden. Somit ist künftig der Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung vom 1. Januar eines Jahres an zu verändern, wenn bei Beibehaltung des bisherigen Beitragssatzes der Wert von 0,3 Monatsausgaben voraussichtlich unterschritten werden würde.

Position des dbb

Der dbb begrüßt die Niveaustabilisierung ausdrücklich, spricht sich jedoch für eine verlässliche und dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent auch über 2040 hinaus aus. Der dbb unterstützt eine neben die Umlagefinanzierung tretende Teilkapitaldeckung von Leistungen der sozialen Sicherung grundsätzlich. Das Generationenkapital ist insoweit aus Sicht des dbb als Ergänzung der Beitragsfinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung zur Stabilisierung der Rentenfinanzen generell ein interessanter Ansatz und stellt diese auf eine zusätzliche Säule. Die Zuführungen in den Fonds müssen aber dauerhaft gesichert sein.

Diskussion mit MdB Whittaker

Im Rahmen der Sitzung bestand auch die Möglichkeit zu einem gemeinsamen Austausch mit MdB Kai Whittaker von der CDU, ordentliches Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Whittaker bekam dabei auch die Gelegenheit, die Positionen der CDU zur Rentenreform vorzustellen. Die CDU möchte nach ihrem kürzlich verabschiedeten neuen Grundsatzprogramm die Erwerbstätigkeit von Frauen durch attraktive Rahmenbedingungen und steuerliche Anreize fördern und die bereinigte Lohnlücke schließen. Das Fach- und Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen soll ausgeschöpft werden. Zudem will die CDU die Erfahrung und die Kompetenz älterer Menschen für den Arbeitsmarkt nutzen.



Kai Whittaker, Foto: www.bundestag.de



Um Arbeit im Alter attraktiv zu machen, soll eine Aktivrente eingeführt werden: Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat und freiwillig weiterarbeiten möchte, soll sein Gehalt bis zu einem bestimmten Betrag steuerfrei bekommen. Darüber hinaus braucht es aus Sicht der CDU mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente und muss das Arbeiten im Alter attraktiver gemacht werden.

Im Gegensatz zur freiwilligen Riesterrente, spricht sich die Union für eine verpflichtende, kapitalgedeckte Zusatzversicherung aus, die als ergänzendes Element auch Selbstständige und Beamte einschließt. Für Menschen mit geringem Einkommen soll es dabei staatliche Zuschüsse geben.

Der Vorsitzende der dbb-Grundsatzkommission, Maik Wagner, wies darauf hin, dass sich die Umlagefinanzierung in der gesetzlichen Rentenversicherung bewährt habe und er sich die Frage stelle, ob eine Zusatzvorsorge dann auch paritätisch finanziert sei oder wie bei der Riester-Rente allein von den Versicherten geschultert werden müsse. Herr Whittaker schloss nicht aus, dass auch eine verpflichtende Zusatzvorsorge paritätisch zu finanzieren wäre. Einigkeit bestehe darin, dass die Finanzierung aller Sozialversicherungszweige auf nachhaltige Füße gestellt werden müsse. In der Union stelle man sich die Frage, ob es klug sei, die gesamte Sozialversicherung allein über die Löhne zu finanzieren oder nicht besser die gesamte Jahreswirtschaftsleistung herangezogen werden solle. Dies würde sämtliche Einkommensarten und auch einen Wegfall der Beitragsmessungsgrenzen einschließen. Auch die Kostenseite müsse in den Blick genommen werden. Das Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung anzupassen, dürfe aus Sicht Whittakers kein Tabu sein.

Die dbb-Grundsatzkommission brachte ihr Bedauern zum Ausdruck, dass ein parteienübergreifender Konsens für die Zukunft der Rente nicht in Sicht sei. Bei der Rente seien Planungssicherheit und Verlässlichkeit besonders wichtig; es nutze niemanden, wenn jede neue Bundesregierung nur an den Symptomen herumdoktere. Whittaker sah dies genauso, wies aber darauf hin, dass die in der letzten Legislatur parteienübergreifend eingerichtete Rentenkommission sich auf keinen gemeinsamen Nenner verständigen konnte.

Auch die Gesundheitspolitik war Thema in der dbb-Grundsatzkommission

In der Gesundheitsversorgung besteht aus Sicht des dbb dringender Handlungsbedarf. Die Reformen der letzten Jahre haben allenfalls kurzfristige Versorgungslücken geschlossen oder sind aus politischem Kalkül entstanden. Es zeigt sich zudem immer stärker, dass viele sinnvolle Neuregelungen den Ressortabstimmungen zum Opfer fallen. Bestes Beispiel sind die kürzlich aus dem Referentenentwurf des Gesundheitsverstärkungsgesetzes gestrichenen Gesundheitskioske. Die dbb-Grundsatzkommission hat vorgeschlagen, sich zu zentralen Aspekten, die vor Neuregelungen stehen, zu positionieren und hat dazu einen Beschlussvorschlag für den Bundeshauptvorstand erarbeitet. *Manfred Eichmeier/dbb Grundsatzkommission Sozialpolitik*



Spannende Themen bei den GdV-Stammtischen

Mit spannenden Themen hat der GdV-Bundesvorstand im zweiten Quartal den Reigen der digitalen Mitgliederstammtische fortgesetzt. In Kooperation mit der BBB-Bank stand am 24.04.2024 das Thema **Vollmachten & Verfügung / Erben & Vererben** auf der Tagesordnung. Rene Plathe, Landesdirektor der BB-Bank für den öffentlichen Dienst informierte eingehend über Patienten- und Betreuungsverfügungen sowie Vorsorgevollmachten. Unter anderem wies er dabei auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH, Beschluss vom 6. Juli 2016, Az: XII ZB 61/16) hin. Danach sind Patientenverfügungen im Hinblick auf den Abbruch lebenserhaltender Maßnahmen präzise zu formulieren und reichen allgemeine Anweisungen nicht aus.



Bindend ist die Patientenverfügung nur dann, wenn konkrete ärztliche Maßnahmen formuliert sind, in die der Betroffene einwilligt bzw. nicht einwilligt. Beispiele für Textbausteine findet man in der Broschüre „**Patientenverfügung**“ des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz. (Bestellmöglichkeit: www.bmjv.de Stichwort: Patientenverfügung).

Gegebenenfalls kann es auch sinnvoll sein, sich von einem Arzt oder einer anderen fachkundigen Person oder Organisation beraten zu lassen.

Daneben erläuterte Plathe auch die Bestimmungen des Erbrechts und die Erbschaft- und Schenkungssteuerregelungen.

Beim digitalen Stammtisch am 05.06.2024 stand dann die **Versorgung im öffentlichen Dienst für Beamte und Arbeitnehmer** im Mittelpunkt. Die GdV hatte erneut Rene Plathe von der BB-Bank als Referenten gewinnen können. Plathe gab im ersten Teil der Veranstaltung für die Beamten einen Überblick über die wichtigsten Versorgungsansprüche, deren Grundvoraussetzungen und die Wartezeiten. Weiter informierte er auch über die Berechnungsgrundlagen für das Ruhegehalt im Alter und bei Dienstunfähigkeit, die Mindestversorgung und die Hinterbliebenenversorgung. Anhand eines konkreten Beispiels zeigte er auch auf, zu welchen Abschlägen bei der Pension ein vorzeitiger Ruhestandseintritt führen kann.

Im zweiten Teil erläuterte er dann für die Tarifbeschäftigten die wichtigsten Versorgungsleistungen der Deutschen Rentenversicherung bei der Altersrente und Erwerbsminderungsrente. Anschließend ging er auch noch auf die Bestimmungen der Hinterbliebenenversorgung und Zusatzversorgung (VBL) ein.

Bei beiden Stammtischen stand der Referent auch noch bereitwillig für Fragen zur Verfügung. Die GdV wird den Reigen der digitalen Stammtische im Herbst fortsetzen. Zeitpunkt und Themen werden rechtzeitig bekanntgegeben.



Bundesvorstandssitzung am 10.07.2024

Am 10.07.2024 kam der GdV-Bundesvorstand letztmals vor der Sommerpause zu einer digitalen Sitzung zusammen. Ein pünktliches Ende war garantiert, da sich kein Teilnehmer um 21 Uhr das EM-Halbfinale entgehen lassen wollte.



Ein gutgelaunter GdV-Bundesvorstand vor der Sommerpause..... Screenshot: Eichmeier

Im Mittelpunkt der Sitzung standen die Planungen für das 2. Halbjahr 2024. Erstmals wird die GdV am 27.08. ein digitales Seminar zum SGB IX abhalten. Im September folgt dann in Bad Honnef schon das Seminar zum SGB XIV, das dieses Mal wieder in Zusammenarbeit mit dem dbb abgewickelt und sich mit ersten Erfahrungen mit dem neuen Recht beschäftigen wird. Im September wird in Darmstadt wieder ein GdV-Ehemaligentreffen stattfinden und im Oktober wird die Wasserkuppe in der Rhön Begegnungsstätte des 2. Grenzlandtages der GdV (dieses Mal mit den Landesverbänden Hessen, Bayern und Thüringen) sein.

Im Oktober und November sind dann weitere digitale Stammtische geplant, wobei sich ein Stammtisch schwerpunktmäßig mit dem Thema Digitalisierung beschäftigen wird. Derzeit arbeiten ca. die Hälfte der Bundesländer z.B. im SGB IX volldigital und die stellvertretenden Bundesvorsitzenden Detlef Mangler und Andre Reichenbächer, die in Brandenburg und Sachsen erfolgreich Digitalisierungsvorhaben umgesetzt haben, können von ihren Erfahrungen berichten.

Der Bundesvorsitzende Thomas Falke bat auch um rege Teilnahme an den dbb-Regionalkonferenzen zur anstehenden Tarifrunde zum TV-L. Falke betonte, dass sich nicht nur in den Bundesländern, in denen Aufgaben der Sozialverwaltung kommunalisiert sind, sondern auch in allen anderen Landesverbänden die GdV aktiv einbringen sollte, da der Tarifabschluss nach dem TVöD regelmäßig die Basis für die nachfolgenden Tarifverhandlungen zum TV-L liefert.

Falke berichtete weiter, dass in Hessen und Nordrhein-Westfalen demnächst die Landesgewerkschaftstage anstehen, wobei der Landesgewerkschaftstag in NRW am 12.10. in Haltern am See gleichzeitig auch den Auftakt zu einer Reihe von 75-Jahrfeiern der GdV-Landesverbände bilden wird. Der GdV Landesverband NRW ist allerdings der Einzige, der schon 1949 aus der Taufe gehoben wurde.

Manfred Eichmeier



Aus dem Tarifbereich

Die Tarifrunde 2025 zum TVöD wirft bereits jetzt ihre Schatten voraus. Die internen Debatten über die Tarifforderungen für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen haben auch innerhalb der GdV und des dbb längst begonnen. Der dbb wird voraussichtlich am 9. Oktober 2024 seine Tarifforderungen bekanntgeben. Zuvor ist allerdings in insgesamt 7 Regionalkonferenzen eine eingehende Diskussion mit den Mitgliedsgewerkschaften geplant. Die GdV wird sich wie schon bei den Regionalkonferenzen zum TV-L an mehreren Veranstaltungen beteiligen und ihre Forderungen in die Diskussion einbringen.

Datum	02.09.2024	03.09.2024	05.09.2024	09.09.2024	24.09.2024	30.09.2024	01.10.2024
Ort	Düsseldorf	Hamm	Fulda	Nürnberg	Mannheim	Berlin	Hamburg
Region	Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfalen	Hessen Thüringen Niedersachsen	Bayern	Baden-Württemberg Rheinland-Pfalz Saarland	Berlin Sachsen Sachsen-Anhalt Brandenburg	Hamburg Bremen Mecklenburg-Vorpommern Schleswig-Holstein

Diskussionen um die Arbeitszeit

Abzuwarten bleibt, ob es neben einer Erhöhung der Tabellenentgelte in den TVöD-Tarifverhandlungen auch um das Thema Verkürzung der Arbeitszeit gehen wird. Dieses Thema wird spätestens seit dem Tarifabschluss zwischen der Deutschen Bahn und der GdL in diesem Jahr heiß diskutiert. Während auch viele Mitgliedsgewerkschaften beim dbb die Arbeitszeit bei gleichem Gehalt verkürzt sehen möchten, fordern andererseits die Arbeitgeber und viele Politiker vor allem aus der Union und FDP, dass die Beschäftigten länger arbeiten sollen.

Das Thema Arbeitszeit stand auch im Mittelpunkt des dbb-Symposiums „**Arbeitszeit neu denken**“ am 25.06.2024 in Köln. Bei dem Symposium, das sich mit den tarifpolitischen Aspekten der Arbeitszeit befasste, hatte der dbb gezielt den Austausch mit Arbeitgebenden und Wissenschaft gesucht.

Über „Gesundheitliche Anforderungen an moderne Arbeitszeitregelungen aus wissenschaftlicher Sicht“ referierte Johanna Nold von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Sie untermauerte unter anderem die Tatsache, dass es bei Arbeitszeitmodellen je nach Jobprofil unterschiedliche Ansätze brauche.

Dr. Norbert Huchler, Arbeitssoziologe beim Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München, machte in seinem Vortrag unter anderem deutlich, dass der bestehende Arbeits- und Fachkräftemangel einer Arbeitszeitverkürzung nicht entgegenstehe und widersprach damit einem beliebten Argument der Arbeitgeber. Vielmehr sei es notwendig, Arbeit zu gestalten, um etwa neuen Belastungskonstellationen gerecht zu werden. So gesehen sei eine Arbeitszeitverkürzung auch eine Chance für eine Humanisierung der Arbeit. Auf die Publikumsfrage, ob eine solche Arbeitsgestaltung denn in allen Bereichen des



öffentlichen Dienstes möglich sei, stellte Huchler klar: „In jeder Arbeit liegen Potenziale!“

Schließlich diskutierten dbb Tarifchef Volker Geyer, TdL-Geschäftsführer Markus Geyer und VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath engagiert und kontrovers über Möglichkeiten, Notwendigkeiten und Probleme, neue Arbeitszeitregelungen im Bereich von TVöD und TV-L zu implementieren. Hierbei wurde deutlich, dass das Thema Arbeitszeit hohe Relevanz hat, dass es aber nicht isoliert von anderen Aspekten der Gestaltung eines modernen öffentlichen Dienstes und moderner Arbeitsplätze bei Bund, Ländern und Gemeinden gesehen werden darf.

Dazu gehört auch, wie Volker Geyer betonte, dass auch Bundes-, Landes- und Kommunalbeamte berechnete Erwartungen an ihre Dienstherren haben. Sein Fazit: „Das Thema Arbeitszeit ist komplex und natürlich müssen Bedenken und Vorbehalte der Arbeitgeber ernstgenommen werden. Die Einbeziehung des Beamtenbereichs gehört unbedingt zum Arbeitszeitprojekt. Auch dort benötigen wir zukunftsfähige Lösungen“.

Juliane Hielscher, die die Diskussion moderiert hatte, konnte am Ende mit Recht feststellen, dass Lösungen natürlich nur am Tariftisch gefunden werden können. Die



Debatte, auch die mit den engagierten Zuhörerinnen und Zuhörern im Saal, habe jedoch gezeigt, dass es einen Bedarf gibt und Lösungen nicht unmöglich erscheinen.

In NRW, wo die GdV viele Mitglieder in den Kommunen hat, könnte es schon bald wieder heißen: „Flagge zeigen“, Foto: GdV-Archiv

Als GdV müssen und werden wir uns im Hinblick der Regionalkonferenzen eine eigene Position zur Forderungsdiskussion erarbeiten und uns aktiv an der Arbeitszeitdebatte beteiligen. Hierzu ist schon in Kürze eine digitale Veranstaltung mit den Tarifansprechpartnern der Landesverbände geplant.



Deine Empfehlung zahlt sich aus

Exklusive Prämien für dich und die Geworbenen.

Als Mitglied in der GdV profitierst du von vielen Vorteilen. Lass jetzt auch deine Kollegen daran teilhaben und stärke dadurch gleichzeitig unsere Gemeinschaft. Als Dankeschön gibt es Prämien für dich und die Geworbenen.

Tipp: Alle Mitglieder in der GdV erhalten Zugang zu den exklusiven Angeboten von dbb vorsorgewerk und dbb vorteilsClub.

Unser Dankeschön für dich:

15 Euro Einkaufsgutschein*

* Bestellweise von amazon.de oder wunschgutschein.de. Voraussetzung: Das geworbene Neumitglied registriert sich im dbb vorteilsClub.

Einfach empfehlen auf gdv-bund.de



Abschied von den orthopädischen Versorgungsstellen

Die Anfänge der Orthopädieversorgung

Durch einen von Ministerialrat Dr. med. Fritz Pätzold, Bonn, anlässlich der Gründung eines neuen Beirats für Orthopädie-Technik beim Bundesministerium für Arbeit im Jahr 1951 verfassten Artikel¹ lassen sich die Anfänge der Orthopädieversorgung für Kriegsoffer in Deutschland gut nachvollziehen:

So bildete in Deutschland schon im Jahre 1864 der Chirurg Friedrich von Esmarch (der am 5. Mai 1882 auch die Gründung des Deutschen Samariter-Vereins in Kiel veranlasste und unter anderem auch Bekanntheit durch die Einführung des Dreieckstuchs, Verbandpäckchens und Eisbeutels erlangte) einen Ausschuss mit der Aufgabe, die Opfer des Deutsch-Dänischen Krieges von 1864 -es waren insgesamt noch weniger als 70 Personen- mit Ersatzgliedern zu versorgen. Im Deutschen Krieg 1866 schuf man schon Sonderlazarette für Amputierte, in denen auch Ersatzglieder hergestellt und durch eine Kommission mit besonderer Erfahrung abgenommen wurden.

Wesentlich weitergehende organisatorische Änderungen brachte dann der Deutsch-Französische Krieg 1870/71. Neben der staatlichen Verpflichtung, die Versehrten mit orthopädischen Hilfsmitteln auszustatten, wurden damals künstliche Glieder in erheblichem Ausmaß auch freiwillig von Vereinen und Organisationen gestiftet und bei Ablieferung auf ihre Eignung überprüft. Bei Abschluss des Krieges waren dem Beitrag von Pätzold zufolge insgesamt 452 Arm- und 657 Bein- und Fußamputierte zu versorgen.

Bis zum Ende des ersten Weltkrieges regelte das „Gesetz betreffend die Pensionierung und Versorgung der Militärpersonen des Reichsheeres und der kaiserlichen Marine sowie die Bewilligung für die Hinterbliebenen solcher Personen“ vom 27. Juni 1871² die Versorgung von Kriegsoffizieren.

In dem Beitrag von Pätzold wird weiter ausgeführt, dass der erste Weltkrieg, der schon bei seinem Beginn hohe Verlustziffern brachte (und in Deutschland insgesamt 1,5 Mio. Kriegsbeschädigte zur Folge hatte), dann die Heeresverwaltung zwang, nach einer völlig neuen Lösung der Kunstglieder-Versorgung zu suchen. Ein von den Frontgebieten bis zur Heimat gestaffelter Lazarettendienst sorgte für baldmögliche Wiederherstellung der Verwundeten und Kranken. Im Verlauf des Krieges schufen namhafte Chirurgen und Orthopäden vorbildliche klinische Sondereinrichtungen zur Versorgung der Verwundeten; ein Teil der Lazarette war mit eigenen Prothesenwerkstätten ausgestattet. Im Herbst 1915 wurde in Berlin auf Anregung des Vereins Deutscher Ingenieure eine „Prüfstelle für Ersatzglieder“ -als eine Vereinigung von Ärzten und Ingenieuren- ins Leben gerufen und bald darauf vom Preußischen Kriegsministerium als „Gutachterstelle“ anerkannt. In Ergänzung der in Berlin-Charlottenburg gelegenen Zentrale

¹ BVBl 2/1952 vom 25.02.1952, Seite 19-21

² Reichs-Gesetzblatt Nr. 31, Berlin 1871 (Druck)



wurden in kurzer Zeit Abteilungen in Danzig, Düsseldorf, Gleiwitz und Hamburg, später auch in anderen größeren Städten, so in Karlsruhe, Nürnberg und Dresden errichtet.

Die orthopädische Versorgung im RVG

Das Gesetz über die Versorgung der Militärpersonen und ihrer Hinterbliebenen bei Dienstbeschädigung (Reichsversorgungsgesetz) vom 12.05.1920³, das rückwirkend zum 01.04.1920 in Kraft trat, führte schließlich zur Errichtung der orthopädischen Versorgungsstellen, zu deren Aufgaben neben der laufenden orthopädischen Versorgung der Kriegsbeschädigten mit orthopädischen Hilfsmitteln aller Art auch die Förderung und Prüfung von Neukonstruktionen auf dem Gebiete der Kunstglieder und orthopädischen Behelfe gehörte.

§ 5 des RVG bestimmte, dass die Heilbehandlung die ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei und anderen Heilmitteln sowie **die Ausstattung mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln umfasst**, die erforderlich sind, um

1. den Erfolg der Heilbehandlung zu sichern oder
2. die Folgen der Dienstbeschädigung zu erleichtern.

§ 7 RVG legte fest, dass die Körperersatzstücke, orthopädischen und anderen Hilfsmittel in der erforderlichen Zahl zu gewähren waren und den persönlichen und beruflichen Bedürfnissen des Beschädigten angepasst sein mussten. Es waren in § 7 RVG auch die Bestimmungen zum Anspruch der Beschädigten auf Instandsetzung und Ersatz der Hilfsmittel und die Verpflichtung zur Anpassung des Hilfsmittels oder zur Ausbildung im Gebrauch des Hilfsmittels enthalten. Der Anspruch auf Instandsetzung und Ersatz der Hilfsmittel bestand nur dann, wenn ihre Unbrauchbarkeit oder ihr Verlust nicht auf Missbrauch, Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zurückzuführen war. Auch den Eigentumsvorbehalt kannte das RVG schon, und zwar bei „wertvollen Hilfsmitteln“.

Zur Durchführung des § 7 RVG war gemäß § 114 RVG in der Fassung vom 21.12.1927⁴ die Reichsregierung ermächtigt, mit Zustimmung des Reichsrates und eines aus 28 Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstages bindende Vorschriften zu erlassen. Diese Verordnung zur Durchführung des § 7 RVG vom 08.05.1929⁵ enthielt in den §§ 1 und 2 die Aufzählung der damals zu gewährenden Hilfsmittel, z.B. künstliche Glieder, Gesichtersatzstücke (Kunstaugen), orthopädisches Schuhwerk, Hörapparate, Regenmäntel für Blinde, Krücken, Bruchbänder etc. Soweit § 5 der DVO zu § 7 RVG die Bestimmung, enthielt, dass die Hilfsmittel vom Reich kostenfrei geliefert werden, handelte es sich damals bereits um das heute noch gültige „Sachleistungsprinzip“.

³ Reichsgesetzblatt 1920, Nr. 112, Seite 989 ff.

⁴ Bekanntmachung vom 22. Dezember 1927. (RGBl. 1927 S. 515 ff)

⁵ RGBl vom 17.05.1929 Nr. 19, Seite 93



Die orthopädische Versorgung im BVG

In der ersten Fassung des Bundesversorgungsgesetzes, das am 20.12.1950⁶ verkündet wurde und rückwirkend zum 1.10.1950 in Kraft getreten ist, wurden die Regelungen zur orthopädischen Versorgung nahezu unverändert übernommen. § 11 Abs. 1 BVG stimmte in seiner Urfassung mit der Fassung des § 5 RVG fast wörtlich überein.

Abweichungen waren in geringem Umfang bei der Aufzählung der zu liefernden Hilfsmittel festzustellen. So wurden ab 1.10.1950 nicht nur Krücken und Krankenstöcke, sondern auch Stockstützen gewährt. Dem technischen Fortschritt entsprechend konnte dann auch anstelle eines Krankenfahrstuhles ein entsprechender Zuschuss zur Beschaffung eines motorisierten Fahrzeuges geleistet werden, sofern der Beschädigte die Voraussetzungen für die Benutzung eines solchen Fahrzeuges erfüllte und für Berufszwecke darauf angewiesen war⁷.

Bei den Gebrauchsgegenständen für das tägliche Leben wurden neben den Ess- und Schreibgeräten später auch elektrische Rasierapparate für Ohnhänder und Beschädigte mit erheblichen Gesichtsverstümmelungen sowie Luft- und Schaumgummimatratten für Querschnittsgelähmte und gleichzuachtende Beschädigte eingeführt.

Die Beschädigten erhielten in der Zeit von 1951 bis 1967 insgesamt	Anzahl
Kunstbeine	519.427
Kunstarme	93.252
orthopädisches Maßschuhwerk	1.632.587
Ausrüstungen mit Prothesenschuhen	498.909
Hörgeräte	23.924
handbetriebene Krankenfahrzeuge	16.102
Zuschüsse zur Beschaffung eines Motorfahrzeuges bzw. eines Fahrrades	35.387
Kostenübernahmen für Änderungen von Motorfahrzeugen	64.101

Quelle: Bericht der Bundesregierung über die Situation im Bereich der Versorgung von Kriegs- und Wehrdienstopfern vom 03.12.1969, Seite 22

Zu den Leistungen der orthopädischen Versorgung zählten auch Zubehör und Instandhaltung der Hilfsmittel, die als Sachleistungen erbracht wurden.

Zusätzlich wurden von den orthopädischen Versorgungsstellen Ersatzleistungen in Form von Zuschüssen oder Kostenübernahmen erbracht, z.B. für

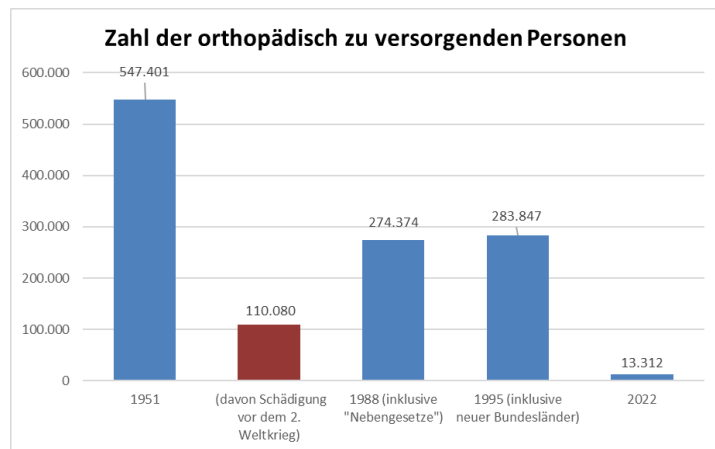
- Instandhaltung von Motorfahrzeugen, Kosten für Zusatzgeräte und automatische Getriebe, Abstellmöglichkeiten
- Abstellmöglichkeiten für Rollstühle
- Tonaufnahme- und Tonwiedergabegeräte, Telefonausstattung
- Maßkonfektion

⁶ Bundesgesetzblatt Jahrgang 1950 Nr. 53, ausgegeben am 21.12.1950, Seite 791

⁷ Die Entwicklung der orthopädischen Versorgung nach den Vorschriften des Reichsversorgungsgesetzes (EWG) vom 20.05.1920 und des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) ab 01.10.1950 von Siegfried Neumann, Stuttgart, der Versorgungsbeamte 03/1986



Das 3. Neuordnungsgesetz (NOG) vom 28.12.1966⁸, das ab 1.1.1967 in Kraft trat, brachte für die orthopädischen Versorgungsstellen eine erhebliche Ausdehnung des orthopädisch zu versorgenden Personenkreises. Das 3. NOG sah nunmehr auch die Gewährung orthopädischer Hilfsmittel an die Krankenbehandlungsberechtigten vor (Ehefrauen, Kinder und sonstige Angehörige von Schwerbeschädigten sowie Pflegepersonen, also die sogenannten Leistungsempfänger, und die Witwen, Waisen und Eltern).



Quellen: BMAS, Bundesversorgungsblatt 01/1952, 01/1998

Die Neufassung der DVO zu §§ 11 Abs. 3, 13, 15 BVG vom 19.1.1971⁹ führte sowohl bei den Hilfsmitteln als auch bei den Ersatzleistungen zu einer weiteren Ausdehnung des Leistungskatalogs.

So waren ab 1.1.1971 neben orthopädischen Schuhen für den Straßen- und Hausgebrauch auch orthopädische Badeschuhe, orthopädische Turnschuhe und orthopädische Skischuhe zu gewähren. Orthopädische Turn- und Skischuhe wurden den Beschädigten aber nur dann gewährt, wenn sie an Versehrtenleibesübungen regelmäßig teilnahmen und diese Schuhe für die von ihnen ausgeübten Sportarten benötigten.

Neu in den Leistungskatalog der Hilfsmittel wurden auch die Mammaprothesen aufgenommen.

Mit Änderungsverordnung vom 04.10.1989¹⁰ wurde die Orthopädieverordnung nochmals umfassend überarbeitet. Nach der Gesetzesbegründung sollte sie damit besser lesbar und verständlicher werden. Seit 1951 war die Durchführungs-Verordnung bereits zehnmal geändert worden, da sich Wissenschaft und Technik der Orthopädie ständig weiterentwickelten. Die einzelnen Änderungen, Härtefallentscheidungen und Rechtsprechung konnten zwar viele wichtige Probleme der Anwendungspraxis lösen; Systematik und Übersichtlichkeit der Verordnung hatten aber dadurch erheblich gelitten. Mit der Neufassung sollte weiter nach der Gesetzesbegründung der erreichte hohe Leistungsstand in der Versorgung mit Hilfsmitteln gesichert und - wo es nötig war - noch verbessert werden. Die in der Verordnung enthaltenen Leistungen, die in Geldbeträgen ausgedrückt waren, wurden jeweils an die Entwicklung der Preisindices angepasst. Das gleiche galt für die Festlegung der Eigenanteile in § 10 der Verordnung.

In den letzten Jahren erfolgten dann keine grundlegenden Rechtsänderungen mehr.

⁸ Bundesgesetzblatt Jahrgang 1966 Teil I Nr. 57, ausgegeben am 31.12.1966, Seite 750

⁹ Bundesgesetzblatt Jahrgang 1971 Teil I Nr. 6, ausgegeben am 23.01.1971, Seite 43

¹⁰ Bundesgesetzblatt Jahrgang 1989 Teil 1, S. 1834



Was haben die Orthopädischen Versorgungsstellen geleistet?

1984 erschien in der Fachzeitschrift „Die Versorgungsverwaltung“ ein Aufsatz unter dem Titel „Öffnung der Orthopädischen Versorgungsstellen für weitere Behinderte und deren Leistungsträger“ von Dr. K. Dreyse, Neumünster, Dr. W. Kuttig, Neumünster, Dr. R. Schenck, Hannover und Dr. L. Schilge, Münster, in dem das Leistungsportfolio der Orthopädischen Versorgungsstellen aus ärztlicher Sicht wie folgt beschrieben wurde:

- Medizinisch optimale, auf fachärztlicher Untersuchung beruhende Beratung und detaillierte Verordnung der Hilfsmittel; je nach Erfordernis Zwischenabnahme, Abnahme und spätere Überprüfung bei Schwierigkeiten. Dadurch wurden Fehlversorgungen und Gesundheitsschäden durch fehlerhafte Hilfsmittel vermieden.



moderne Prothese (li), Hülsenapparat (re), Fotos: Reha-Team Nordbayern

- Regelmäßige Durchführung orthopädischer Sprechtage in allen Teilen des jeweiligen Versorgungsbereichs jeder Orthopädischen Versorgungsstelle
- Hausbesuche bei nicht reisefähigen Behinderten und bei notwendiger Prüfung der häuslichen Versorgungsvoraussetzungen (z. B. für Rollstühle, Hebegezeuge, besondere Sanitärausstattung, Kommunikationsgeräte)
- „Dreiergespräch“ zwischen Behindertem, Arzt und Hilfsmittellieferer; an dem „Dreiergespräch“ wurden anhand der Befunde die Wünsche und Erfahrungen des Behinderten mit den ärztlichen Erfordernissen und den technischen Möglichkeiten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Gesichtspunkte und der rechtlichen Voraussetzungen in Einklang gebracht. Das „Dreiergespräch“ war eine der wichtigsten Möglichkeiten der Orthopädischen Versorgungsstellen zur Lösung von Versorgungsproblemen Behinderter. Anhaltende Versorgungsschwierigkeiten von Behinderten anderer Kostenträger haben sich bei Einschaltung der orthopädischen Versorgungsstellen auf diese Weise meist beseitigen lassen.
- Durchsetzung berechtigter Wünsche und Beanstandungen der Behinderten gegenüber den Lieferanten (sachkundige Anwaltsfunktion für die Behinderten, die mangels Sachkenntnis oder wegen Krankheit oder Alter ihre Interessen nicht zur Geltung bringen konnten)
- Sachkundige neutrale Vermittlerfunktion auch für die Orthopädiehandwerker bei Schwierigkeiten und Streitigkeiten mit ihren „Kunden“; diese half oft, das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Behindertem und Orthopädiehandwerker wieder herzustellen.
- Persönliche Ansprech- und Aussprachemöglichkeit für Behinderte in medizinischen und sozialrechtlichen Fragen auch außerhalb des Aufgabengebiets der Orthopädischen Versorgungsstellen. Die orthopädischen Sprechtage und Hausbesuche ermöglichten den persönlichen Kontakt zu den Behinderten. Im



Gespräch ließen sich dabei Missverständnisse und Unklarheiten austräumen. Dadurch konnte so mancher Verwaltungsaufwand oder gar Rechtsstreit vermieden, aber auch mancher notwendige Antrag empfohlen oder entgegengenommen werden.

- Beeinflussung und Förderung der Entwicklung und Verbesserung von Körperersatzstücken und Hilfsmitteln und ihrer Herstellungstechnik; davon profitierten auch die Versicherten aller anderen Kostenträger.
- Sicherstellung der richtigen, detailgerechten Preisberechnung für Körperersatzstücke und Hilfsmittel und Sicherstellung einheitlicher, den Ausführungsbestimmungen entsprechender Qualität und Ausstattung; so war dafür gesorgt, dass der Lieferer gegenüber dem Kostenträger die dem Preis und den medizinischen Erfordernissen entsprechende Leistung erbrachte. Gleichzeitig war aber auch gewährleistet, dass beim Wettbewerb der Lieferer untereinander ein einheitlicher Qualitätsstandard gewahrt blieb. Diese Funktion der Orthopädischen Versorgungsstellen bewirkte in einem gewissen Grade auch korrekte Preise und einwandfreie Qualität gegenüber solchen Kostenträgern, die beides nicht prüfen konnten.
- Beurteilung und Beachtung der Wirtschaftlichkeit, Notwendigkeit und Angemessenheit von Hilfsmitteln; Prüfen der Wirtschaftlichkeit bei Instandsetzung bzw. Ersatz; Klärung von Garantiefragen. Die dabei gesetzten Maßstäbe beeinflussten die Lieferer auch in ihrem Verhalten gegenüber anderen Kostenträgern.

➤ **Orthopädische Versorgung als Jahrhundertaufgabe**

Mit Einführung des SGB XIV zum 01.01.2024 endete für die Versorgungsämter nun eine Jahrhundertaufgabe. 1920 wurden sie mit der Aufgabe der orthopädischen Versorgung betraut, als ihnen das Reichsversorgungsgesetz (RVG) die Zuständigkeit für

die orthopädische Versorgung der Kriegsoptioner zuwies. Im Verlauf der Geschichte haben sich auch die Standorte der orthopädischen Versorgungsstellen verändert. Neue sind hinzugekommen und andere sind weggefallen. So waren beispielsweise 1935 orthopädische Versorgungsstellen auch in Stettin, Breslau, Gleiwitz und Königsberg angesiedelt; Standorte, denen die Geschichte dann ein rasches Ende bereitere.

Durch § 57 Abs. 5 SGB XIV ist die Aufgabe der Versorgung mit Hilfsmitteln nach § 46 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB XIV zum 01.01.2024 aber nun auf die jeweils zuständigen Unfallkassen der Länder übergegangen.



Orthopädische Versorgungsstellen 1995 (Quelle: Die Versorgungsverwaltung 01/96)



Abschied mit Wehmut

Den orthopädischen Versorgungsstellen war mehr als 100 Jahren die Aufgabe vorbehalten, mit einem breit gefächerten Spektrum der Möglichkeiten der Ausstattung mit orthopädischen Hilfsmitteln jeder Art sowie mit Gebrauchsgegenständen des täglichen Lebens den Kriegsbeschädigten den Alltag zu erleichtern. Körperliche Beeinträchtigungen durch die Schädigung sollten durch Hilfsmittel ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

An dieser Stelle soll noch einmal den Beschäftigten der orthopädischen Versorgungsstellen gedankt werden, die sich dieser Aufgabe oft jahrzehntelang mit großem Einsatz und Hingabe widmeten. Ihnen war natürlich klar, dass kein noch so gutes Hilfsmittel eine erlittene Schädigung wiedergutmachen konnte; dennoch handelte es sich um eine sinnstiftende Tätigkeit, die insbesondere auch dann zur Zufriedenheit führte, wenn der Beschädigte seinerseits wiederum mit der Hilfsmittelversorgung zufrieden war.

Kein Anspruch auf „Versehrtenliebesübungen“

Auch wenn die orthopädischen Versorgungsstellen als Teil der Versorgungsverwaltung seit 2024 Geschichte sind, bleiben natürlich Anekdoten in Erinnerung. Das Leistungsspektrum der orthopädischen Versorgungsstellen umfasste definitiv zu keiner Zeit „**Versehrtenliebesübungen**“. Eben solche hatte aber einst ein Kriegsbeschädigter beim Versorgungsamt München in den 60-er Jahren beantragt. § 9 Abs. 1 Satz 1 BVG sah aber lediglich einen Anspruch auf **Versehrtenleibesübungen** vor. Diese wurden gem. § 10 Abs. 3 BVG Beschädigten zur Wiedergewinnung und Erhaltung der körperlichen Leistungsfähigkeit gewährt. Eine entsprechende Verordnung nannte als Ziel der Versehrtenleibesübungen, durch Übungen, die auf die Art und die Schwere der Schädigungsfolgen und den gesundheitlichen Allgemeinzustand des Beschädigten abgestellt sind, die körperliche Leistungsfähigkeit des Beschädigten zu erhalten oder wiederzugewinnen. Nun wissen wir alle, dass Liebesübungen jeglicher Art zweifellos die körperliche Leistungsfähigkeit erhalten. Leider ist nicht überliefert, ob der Antragsteller sich nur verschrieben hatte oder tatsächlich auf die Bewilligung von „**Versehrtenliebesübungen**“ hoffte. Wer sich nur annähernd in die Entbehrungen der Kriegsgeneration hineinversetzen kann, hätte dem Antragsteller Versehrtenleibesübungen wohl von Herzen gegönnt.

Würzburger Prothesensammlung „Second Hand“

Die Würzburger Prothesensammlung „Second Hand“ wird dafür sorgen, dass die Jahrhundertaufgabe „Orthopädieversorgung“ auch künftig nicht in Vergessenheit geraten wird. Bereits 1979 wurde bei der Orthopädischen Versorgungsstelle Würzburg eine Sammlung orthopädischer Hilfsmittel einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich. Der damalige Leiter der Orthopädischen Versorgungsstelle (OVSt) Würzburg, Herr Dr. Dietrich Schneider (verst. 2015), hatte begonnen, zurückgegebene Prothesen und Hilfsmittel zu sammeln und interessierten Besucherinnen und Besuchern zu zeigen.



Diese Sammlung sollte daran erinnern, dass der im 19. Jahrhundert zunächst als Chirurgie-Instrumentenmacher im Würzburger Juliuspital tätige Johann-Georg Heine 1816 hier im ehemaligen Benediktinerkloster „St. Stephan“ das erste orthopädische Institut in Deutschland gründete und dort orthopädische Hilfsmittel entwickelte und anfertigte.

Im März 2010 eröffnete die damalige Präsidentin des Bayerischen Landtags, Barbara Stamm, dann feierlich die „Würzburger Prothesensammlung Second Hand“ in der Regionalstelle Unterfranken des ZBFS.

Besondere Glanzpunkte sind das Original-Osteotom (medizinische Instrument zur Durchtrennung insbesondere von Schädelknochen) von Bernhard Heine sowie eine Rekonstruktion der sogenannten Heine-Puppen (mit Hilfe dieser Puppen demonstrierte Johann-Georg Heine die orthopädische Versorgung unterschiedlichster krankhafter Veränderungen des Körpers sehr anschaulich). Zu Recht wird Würzburg durch diese revolutionären Erfindungen und Weiterentwicklung der Orthopädie als „Wiege der modernen Orthopädie“ bezeichnet.

Die „Würzburger Prothesensammlung „Second Hand“ beleuchtet auch die Geschichte der Prothetik ebenso wie die Hörgeräteversorgung oder Blindenhilfsmittel im Wandel der Zeit. Eindrucksvolle Interviews mit Zeitzeugen (Kriegsversehrte und Bundeswehrsoldat) sowie verschiedene Filme zu den Themen Prothesen, Behinderung und Sport sowie ein Quiz zur Sammlung werden an drei Monitoren gezeigt. Sehr interessant und anschaulich ist auch das Thema Exoskelett (Außenskelett, altgriechisch exo ‚außen‘ und skeletós ‚ausgetrockneter Körper‘, ‚Mumie‘) aufbereitet. Für die Sammlung wurden darüber hinaus eigens 360-Grad-Filme gedreht, die auf Virtual-Reality-Brillen angeschaut werden können. So ist der Schulweg aus Sicht eines Rollstuhlfahrers hautnah erlebbar ebenso wie ein Besuch der Würzburger Residenz mit diversen Seheinschränkungen.



Foto: Herbert Roos

Die Würzburger Prothesensammlung Second Hand kann nach vorheriger Terminvereinbarung (Tel. 0931/4107-107) besucht werden. Zurzeit werden ausschließlich geführte Besichtigungen angeboten. Weitere Informationen bietet eine eigene Website www.wuerzburger-prothesensammlung.de.

Manfred Eichmeier/Gabriele Roos/Carmen Ringelmann



Prävention und Kündigungsschutz nach Teil 3 des SGB IX

Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

Ein individueller Blick auf die Praxis



Einleitend möchte ich mich, als Autor der folgenden und wohl sehr subjektiv geprägten Zeilen, kurz vorstellen: Mein Name ist Manuel Herold. Ich bin örtliche Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Mitglied im örtlichen Personalrat beim ZBFS-Oberfranken und stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrates beim ZBFS. Im März diesen Jahres wurde ich zum stellvertretenden Landesvorsitzenden der GdV Bayern gewählt. Beruflich bin ich als Tarifangestellter seit September 2016 im Inklusionsamt des ZBFS in der Regionalstelle Oberfranken im Bereich Kündigungsschutz und Prävention beschäftigt.

Manuel Herold, Foto: privat

Ich kam als Quereinsteiger aus einer hessischen Behörde initiativ im Rahmen der Heimatstrategie zum ZBFS. Zunächst war für mich ein Einsatz im Bereich der Elterngeldsachbearbeitung vorgesehen, aufgrund kurzfristig entstandener Notwendigkeiten wurde es aber dann die aktuelle Tätigkeit.

Ich darf sagen, es war wohl Fügung. Ich bin der Überzeugung, dass ich eine der spannendsten und abwechslungsreichsten Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen darf. Von dieser Tätigkeit möchte ich nachstehend berichten.

Weiter Handlungsspielraum der §§ 164, 167 und 168 ff SGB IX

Nähern wir uns der Materie und den beiden vorgenannten Verfahren zunächst ganz allgemein. Die für die Verfahren besonders relevanten und in der Bearbeitung maßgeblichen Regelungen sind in den Vorschriften der §§ 164, 167 und 168 ff SGB IX geregelt. Es handelt sich also vordergründig um eine relativ geringe Anzahl an einschlägigen Normen. Umso überraschender ist es, in der Praxis immer wieder feststellen zu müssen, welche Unsicherheiten auch heute noch bei Verfahrensbeteiligten und Akteuren in der Anwendung der Vorgaben zu verzeichnen sind.

Das ist zunächst dem Umstand geschuldet, dass jeder Fall individuell ist. Der Gesetzgeber hatte eine wirklich unfassbar gute Idee. Ausgehend von einem sehr positiven Menschenbild hat er ein Ziel definiert und einen Handlungs- oder Erwartungsrahmen gesteckt, der, je nach Lebenssachverhalt, im Einzelfall mit Leben gefüllt werden muss. Da ist es dem Grunde nach richtig, dass den Handelnden ein weiter Spielraum zur Zielerreichung eingeräumt ist. Erst dieser Spielraum macht es möglich, Schwierigkeiten frühzeitig zu beseitigen und auf individuelle Bedürfnisse und betriebliche Belange gleichermaßen einzugehen.



Die erste Problematik ist jedoch schon darin zu erkennen, dass der Normgeber von einem Idealzustand ausgeht, in dem alle Akteure wohlwollend und einander zugewandt, unter Beachtung aller Informations- und Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen, in vertrauensvoller Zusammenarbeit das Ziel der Teilhabe aus eigenem Antrieb heraus verfolgen. Das bildet leider schon häufig nicht die Realität ab. Es ist immer wieder interessant zu sehen, an welchen grundlegenden Fragen fern des Kernthemas sich die Gemüter entzünden.

Ein weiterer, hinderlicher Punkt ist häufig fehlende oder eingeschränkte Kenntnis der rechtlichen Grundlagen. Auch das erstaunt, zumal das SGB IX in seiner heutigen Form bereits zum 01.07.2001 in Kraft getreten ist und auch die UN-Behindertenrechts-Konvention am 26.03.2024 ihren 15. Geburtstag feierte. Dennoch ist so Einiges noch immer nicht im betrieblichen Alltag angekommen oder routiniert umgesetzt.

Hier ist allerdings zuzugestehen, dass der geschilderte Eindruck sehr subjektiv und von dem Umstand geprägt ist, dass bei den Inklusionsämtern als förmliche Verfahren diejenigen Fälle auf den Tisch kommen, die üblicherweise schon eine besondere Eskalation erfahren haben oder aber von besonderen Schwierigkeiten geprägt sind. Ich muss mir regelmäßig ins Bewusstsein rufen, dass eine ungleich höhere Zahl von – präventiven - Verfahren auch ohne unsere Beteiligung gut gelöst werden. Wir erleben also regelmäßig nur einen sehr kleinen Ausschnitt der tatsächlichen, betrieblichen Praxis. Im Jahr 2023 waren in Bayern rund 192.000 schwerbehinderte Menschen in einem Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt. Im gleichen Jahr wurden bayernweit rund 800 präventive Verfahren unter Einbeziehung des Inklusionsamts geführt.

Inklusion als großes Ziel

Das Ziel der gesetzlichen Regelungen, sowohl des SGB IX oder anderer einfachgesetzlicher Normen wie des AGG, als auch der verfassungsrechtlichen Bestimmungen ist die **Inklusion**, also letztendlich die uneingeschränkte, barriere- und diskriminierungsfreie Teilhabe schwerbehinderter Menschen am gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben.

Sucht man nach Begriffsdefinitionen, findet man beispielweise eine aus der Mineralogie. Dort bezeichnet der Begriff den Einschluss von Fremdstoffen in einem Kristall. Das erinnert jedoch eher an den überholten Begriff der Integration, wonach Menschen mit Behinderung eher derart unterstützt werden sollten, um möglichst an der Welt Nichtbehinderter teilhaben zu können.



Inklusion im modernen Sinne heißt nunmehr, dass Menschen mit Behinderung ihr Leben nicht mehr an vorhandene Strukturen anpassen müssen. Vielmehr ist die Gesellschaft aufgerufen, Strukturen zu schaffen, die es jedem Menschen ermöglichen, von



Anfang an ein wertvoller Teil der Gesellschaft zu sein. Menschen mit Einschränkungen sollen davor bewahrt bleiben, eben nicht mehr täglich und aufs Neue, um ihre Rechte kämpfen zu müssen.

Prävention als Pflicht der Arbeitgeber

Bezogen auf die Teilhabe am Arbeitsleben hatte der Gesetzgeber zur Erreichung dieses Ziels eine wirklich hervorragende Idee. Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen und arbeitssicherheitsrechtlichen Bestimmungen sind im SGB IX besondere Ausprägungen von Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis enthalten.

Dem Arbeitgeber wurden besondere Pflichten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auferlegt. Korrespondierend hierzu wurden betroffenen Arbeitnehmern besondere Rechte eingeräumt.

Als die vornehmste und wichtigste Pflicht erachte ich hierbei die Pflicht des Arbeitgebers, bei Eintritt von Schwierigkeiten unverzüglich präventiv tätig zu werden. Hiermit ist letztendlich nur die Anwendung des gesunden Menschenverstands kodifiziert. Läuft es nicht rund, klärt man die Ursache und findet eine tragfähige Lösung – klappt reibungslos in oben erwähntem Idealzustand. Leider klaffen Theorie und Praxis diesbezüglich gerne auseinander.



In der Vorschrift des § 167 Abs. 1 SGB IX ist das Präventionsverfahren, auch Konfliktprävention genannt, normiert. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Eigentlich eine klare und präzise Anweisung. Dennoch ist immer wieder zu erleben, dass Verpflichtete sich den Zusatz des Behinderungszusammenhangs hinzudenken als Voraussetzung zum Tätigwerden. Insbesondere geschieht dies häufig im Zusammenhang mit verhaltensbedingten Schwierigkeiten.

Probleme im Betrieb durch zunehmende seelische Belastungen

Hierzu ein kleiner Einschub: Nach meiner persönlichen Wahrnehmung und nach allen aktuellen Statistiken der gesetzlichen Krankenkassen nehmen seelische Belastungen und daraus resultierende Erkrankungen erheblich zu. Diese wiederum belasten Arbeitsverhältnisse erheblich, einmal durch steigende Krankheitszeiten und damit einhergehender Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter. Daneben aber wirken sich gerade



solche Belastungen auch im Verhalten betroffener Personen und damit letztendlich auch auf das Teamgefüge aus. Eine Gesundheitsexpertin erklärte kürzlich, die üblichen Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements seien abgefrühstückt, Aspekte wie Ernährung und Bewegung usw. seien auserzählt. Es sei höchste Zeit, sich dem Thema Belastung und Resilienz zuzuwenden. Gerade dies würde in schnelllebigen, reizüberfluteten und hochkomprimierten Zeiten eine zunehmend größere und drängendere Rolle in Betrieben spielen. Dem kann ich nur beipflichten. Weniger resiliente Menschen reagieren bei Stress häufig dünnhäutig und gereizt, was das Arbeitsklima erheblich belasten kann. Wächst sich eine solche Belastung zu einer seelischen Erkrankung aus, kommt es erfahrungsgemäß zu Störungen des Betriebsfriedens im Zusammenhang mit Mobbingvorwürfen, Konzentrationsstörungen und Schlechtleistung der Betroffenen.

Ich hoffe, Sie sehen mir diese sehr verknappte Darstellung der Zusammenhänge nach. Es ließe sich trefflich weiter darüber diskutieren und philosophieren, ebenso wie zu vielen der vorgenannten und noch folgenden Darstellungen. Es gibt jedoch schon ausreichend und deutlich weiterführende Literatur, sodass ich mich hier auf das aus meiner Sicht Wesentliche konzentrieren möchte.

Probleme durch Unterlassen von präventiven Bemühungen des Arbeitgebers

Das Unterlassen von präventiven Bemühungen ist in mehrfacher Hinsicht verfehlt. Zum einen lautet der gesetzliche Auftrag ganz klar, dass bei jeder (verhaltensbedingten) Schwierigkeit präventives Tätigwerden zu erfolgen hat. Insoweit ist es schlicht falsch, wenn davon wegen vermutetem Fehlen eines Behinderungszusammenhangs abgesehen wird. Diese Frage ist ja gerade erst zu ermitteln. Daneben wirkt es geradezu anmaßend, diese quasi medizinische Frage ohne weitere Prüfung zu Lasten der betroffenen Person zu beantworten. Im Gegenteil, von Vorgesetzten ist gerade hier besondere Aufmerksamkeit zu fordern. Ausnahmen können bestenfalls Sachverhalte darstellen, die offensichtlich und unstreitig dazu geeignet sind, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen wie Diebstahl, Körperverletzung o.ä.

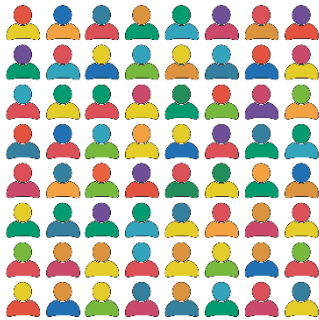
Neben der daraus resultierenden, faktischen Einschränkung des Anwendungsbereichs der Prävention sehe ich in einer Untätigkeit des Arbeitgebers ein weiteres Problem. Die präventiven Verfahren sind Verfahren des Arbeitgebers, nur er, ersatzweise die betrieblichen Interessenvertretungen, können es in Gang setzen. Problematisch wird dieser Umstand, wenn Arbeitnehmer Schwierigkeiten schildern und eine gemeinsame Lösungsfindung wünschen, der Arbeitgeber oder auch die Interessenvertretungen aber inaktiv bleiben. Hier haben wir als Inklusionsamt lediglich die Möglichkeit, dem Arbeitgeber unter Hinweis auf die Präventionsverpflichtung unsere Beratung anzubieten. Wünscht er dies nicht oder lässt unser Ansinnen gar gänzlich unbeachtet, so enden vorerst unsere Optionen.

Hier sehe ich eine Lücke im System in dem Fall, dass wir uns nicht im Idealzustand befinden. Ich erhalte oft Beratungsanliegen, die auf dringenden Handlungsbedarf oder gar eine fortgeschrittene Eskalation hinweisen, der Arbeitgeber aber untätig bleibt. In



diesen nicht seltenen Situationen würde ich mir dringend eine Befugnis wünschen, den Arbeitgeber mit einem Lösungsversuch zwangsbeglücken zu können. Hier empfände ich eine gesetzliche Fortentwicklung für geboten. Zwar haben das Inklusionsamt und die Bundesagentur für Arbeit gem. § 163 Abs. 7 SGB IX ein Betretungs- und Einsichtsrecht, daraus ergibt sich nach meiner Einschätzung jedoch nicht die Möglichkeit, ein Präventionsverfahren zu initiieren.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement



Neben diesem präventiven Ansatz normiert die Vorschrift des § 167 Abs. 2 SGB IX das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Dies ist das vorrangige und speziellere Verfahren, wenn die eingetretenen Schwierigkeiten in krankheitsbedingten Fehlzeiten zu erblicken sind. Ein BEM ist, im Gegensatz zum Präventionsverfahren, jedem Mitarbeitenden anzubieten, unabhängig von der Anerkennung einer Schwerbehinderung. Es soll dazu dienen, bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Anders als im Präventionsverfahren ist eine Teilnahme am BEM freiwillig.

Auch hier wieder ein sehr kluger Gedanke, der in der Praxis regelmäßig Fragen und Schwierigkeiten aufwirft.

Häufig ist in der betrieblichen Praxis zu erleben, dass bzgl. der Erkrankung ausschließlich ein betrieblicher Bezug geprüft wird. Teilweise beschränkt sich ein BEM aus Sicht des Arbeitgebers auf die Frage, ob die Erkrankungen direkt oder ausschließlich auf den Arbeitsplatz zurückzuführen ist. Wird diese Frage verneint, endet das Verfahren. Das ist meines Erachtens deutlich zu kurz gegriffen. Man stelle sich eine Person mit einem chronischen Schmerzsyndrom, einem seelischen Leiden oder einer Suchterkrankung vor. Hier wird man selten die krankheitsbedingten Fehlzeiten allein auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes zurückführen können. Hier drängt sich auf, dass die Prüfung technischer Hilfen oder sonstiger Maßnahmen am Arbeitsplatz allein nicht zielführend sind. Hier wird es auch darum gehen zu ermitteln, ob daneben medizinische oder therapeutische Maßnahmen auszuschöpfen sind. Nicht selten sind Umstände maßgeblich, die außerhalb bzw. unabhängig von Betrieb und Arbeitsplatz zu lösen sind.

Offener, vertrauensvoller Umgang und frühes Handeln erforderlich

Hier stehen wir regelmäßig vor dem Dilemma, dass ein möglichst offener und vertrauensvoller Umgang mit den maßgeblichen Umständen erforderlich wäre. Betroffene sind diesbezüglich jedoch häufig sehr gehemmt. Das wiederum liegt an der weit verbreiteten und häufig irrigen Vorstellung, dass präventive Verfahren der Vorbereitung einer Kündigung dienen sollen. Zweifelsohne gibt es Arbeitgeber, die tatsächlich wenig Interesse an einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses haben und ein präventives Verfahren nur noch schwerlich ergebnisoffen betreiben.



Das kann mehrere Gründe haben. Eine häufige Konstellation birgt den Umstand, dass vorab kein frühzeitiges präventives Vorgehen angestrebt wurde und sich die Schwierigkeiten wegen Untätigkeit nun eben nahezu zu einem Kündigungsgrund ausgewachsen haben. Hier kann ich nur immer wieder an alle betrieblichen Akteure appellieren, die Tatbestandsvoraussetzung des „möglichst frühzeitig“ wirklich eng auszulegen. Die gesetzgeberische Formulierung ist als unverzügliches Tätigwerden – also ohne schuldhaftes Zögern nach Kenntnis der maßgeblichen Umstände - zu verstehen. Gerade im verhaltens- und personenbedingten Bereich sind von Vorgesetzten ein besonderes Fingerspitzengefühl und eine gewisse Entscheidungsfreude gefragt. Oft herrschen aber gerade bei Sachverhalten mit Bezug zu gesundheitlichen Umständen hohe Hemmschwellen, Beschäftigte auf Probleme anzusprechen.

Ein weiterer Grund für fehlendes Vertrauen in ein solches Verfahrens seitens der Beschäftigten ist häufig auch in der Formulierung von BEM-Einladungen zu erblicken. So enthalten jene Schreiben häufig Hinweise auf eine drohende Kündigung – einen solchen Hinweis verlangt etwa das Arbeitsgericht Hagen in seiner Entscheidung vom 15.05.2008 (5 Ca 2109/17). Daneben hat die Ablehnung eines BEM faktisch Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im arbeitsgerichtlichen Verfahren. So erklärt das BAG in seiner Entscheidung 2 AZR 400/08 vom 10.12.2009: „Der nunmehr darlegungspflichtige [Arbeitnehmer](#) genügt seiner Darlegungslast grundsätzlich nicht dadurch, dass er auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten verweist, die während des [BEM](#) behandelt und verworfen worden sind. Auch der Verweis auf nicht behandelte Alternativen wird grundsätzlich ausgeschlossen sein. Der Arbeitnehmer muss diese bereits in das [BEM](#) einbringen.“ Das BEM-Verfahren ist also grundsätzlich Zeit und Ort für die Klärung. Trotz anwaltlicher Ratschläge sind aber Hinweise auf mögliche Folgen einer Ablehnung mit Vorsicht und Bedacht zu wählen und zu formulieren. Sie verstärken die Befürchtung, das Verfahren ziele auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab.

Ein im Einzelfall zu Verwerfungen oder Unklarheiten führender Umstand kann ein Nebeneinander von Einladungen zu „Krankenrückkehrgesprächen“, „Fürsorgegesprächen“ und BEM-Gesprächen sein. Schwierig wird das insbesondere, wenn die Einladungen zu erstgenannten – nicht freiwilligen - Personalgesprächen die Ziele eines BEM benennen und so den Anschein erwecken, das Gespräch sei entsprechend freiwillig. Ich durfte erleben, wie nach der Ablehnung einer solchen Einladung in der irrigen Meinung, es handele sich um ein BEM-Angebot, eine Abmahnung erteilt wurde. Ich würde mir in diesem Zusammenhang eine vorrangige Anwendung des gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens wünschen, es vermeidet unnötige Wirren. Ich halte es für empfehlenswert, im Zweifel hierzu eine betriebliche Regelung im Rahmen einer Inklusionsvereinbarung zu treffen.

Ausfluss der vorgenannten Punkte, gepaart mit allgemeinen Ängsten vor Jobverlust oder finanziellem Abstieg, ist, dass in der Praxis häufig eine Vielzahl an präventiven Verfahren geführt wird, ohne damit abschließend eine dauerhaft tragfähige Lösung



herbeizuführen. Es fehlt an der zur Lösung der Schwierigkeiten erforderlichen Offenheit der Beteiligten.

Beteiligung des Inklusionsamtes

Und so gelangen wir zum Kern der guten gesetzgeberischen Idee: Das Inklusionsamt ist bei der Konfliktprävention einzuschalten. Diese Verpflichtung ist im BEM-Verfahren leider einschränkend formuliert. Dort gilt die Pflicht nur dann, wenn Leistungen der begleitenden Hilfen in Betracht kommen. Das macht nur Sinn, wenn man davon ausgeht, dass in sämtlichen Fällen grundsätzlich solche Hilfen in Frage kämen bzw. man sich vor Augen führt, dass zumindest eine Einschaltung des Integrationsfachdienstes möglich ist und die Inanspruchnahme seiner Dienste Teil der begleitenden Hilfen im weiteren Sinne ist. Denn krankheitsbedingte Fehlzeiten haben, wie oben bereits festgestellt, zunehmend ihre Ursache auch in Konflikten und seelischen Belastungen, der Fachdienst leistet in diesem Zusammenhang psychosoziale Begleitung am Arbeitsplatz und Krisenintervention.

Grundsätzlich ist ein Arbeitgeber also gehalten, das Inklusionsamt frühzeitig zur Lösung von Schwierigkeiten in Arbeitsverhältnissen mit Personen des besonders geschützten Kreises zu beteiligen. Diese Beteiligung ist wiederum die vornehmste Aufgabe der Inklusionsämter, sie dient der Gewährleistung des Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben. Und hier sind wir stark und vom Gesetzgeber mit verschiedenen Handwerkszeugen ausgestattet. Auf die nicht selten von Arbeitgebern gestellte Frage, warum sie einen schwerbehinderten Menschen einstellen sollten, ist mein letztes, aber wichtigstes Argument in der Regel: Die Beteiligten sind bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis nicht auf sich allein gestellt und nur auf anwaltlichen oder gerichtlichen Rat verwiesen. Nein, hier gibt es zur Unterstützung und Vermittlung das Inklusionsamt mit seinen Leistungsmöglichkeiten.

Unterstützung durch technische Berater und Integrationsfachdienste

Und hier zuvörderst zu nennen sind der Technische Berater der Behörde und der Integrationsfachdienst.

Der Technische Berater ist Spezialist für die Gestaltung und Unterhaltung von Betriebsstätten und Arbeitsplätzen. Er ist stets auf dem aktuellen Stand der Technik und bestens aufgestellt bei der Beratung zu technischen Arbeitshilfen und deren Förderbarkeit. Ich selbst bin immer wieder erstaunt und begeistert, welche Möglichkeiten technischer Natur durch den Berater aufgetan werden, um Arbeitsplätze leidensgerecht zu gestalten und behinderungsbedingte Einschränkungen irrelevant zu machen.

Daneben gibt es den Fachdienst. Dessen Aufgaben sind umfangreich in § 193 SGB IX geregelt. Der Integrationsfachdienst berät und unterstützt schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber und leistet ihnen Hilfe. In Unterstützung der Inklusionsämter leistet er hierzu insbesondere psychosoziale Begleitung am Arbeitsplatz und führt Kriseninterventionen durch. Mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen berät und informiert der Fachdienst Mitarbeiter über Auswirkungen der Behinderung und zu



Verhaltensregeln. So ist der IFD nach meinem Empfinden unser mit Abstand wichtigster Partner, der in den Betrieben präsent ist.

Und so sind wir hervorragend aufgestellt, um betrieblichen Akteuren in schwierigen Situationen mit viel Erfahrung bei der Lösungsfindung zu helfen.

Der wertvolle Beitrag des Inklusionsamts beginnt häufig schon mit einer vermittelnden Unterstützung der gestörten Kommunikation, um damit für den weiteren Prozess die notwendige Grundlage zu schaffen.

Mit allen Beteiligten werden in der Folge die Schwierigkeiten möglichst genau herausgearbeitet.

In diesem Zusammenhang ist es zunächst häufig erforderlich, die Rolle des Inklusionsamtes dabei klarzustellen. Arbeitgeber betrachten uns nicht selten als potenzielle Bedrohung oder zumindest als Last, Arbeitnehmer uns hingegen als ihre Anwälte. Die Wahrheit liegt, wie so oft, in der Mitte. Die Aufgabe des Inklusionsamtes ist es, objektiv und neutral zu beraten, um unter Beachtung der Pflichten des Arbeitgebers und der korrespondierenden Rechte der Arbeitnehmer eine für beide Seiten tragfähige Lösung zu finden. Es sind die Interessen beider Seiten zu erwägen. Insoweit ist auch normiert, dass ein Arbeitgeber Maßnahmen nur so weit umzusetzen hat, soweit diese zumutbar und verhältnismäßig sind.



Schon die Klärung der Schwierigkeiten gestaltet sich oft interessant. Die Ursachen liegen häufig tiefer, als die Wirkung vermuten lässt. Aber auch hier sind wir gute Gesprächspartner mit einem offenen Ohr. Der Vorteil einer Beteiligung des Inklusionsamts liegt insoweit auch klar in dem Umstand, dass wir für betroffene Mitarbeitende einen geschützten Raum für vertrauensvollen Austausch gewährleisten. So gelingt es uns in

der Regel, unter Beiziehung kurzgutachterlicher, ärztlicher Stellungnahmen, Unterlagen der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung eine sehr genaue Vorstellung der gesundheitlichen Ursachen der zu klärenden Schwierigkeiten zu erhalten. Entscheidend hierbei sind die aus den gesundheitlichen Umständen resultierenden Einschränkungen, die bei der Beschäftigung zu berücksichtigen sind. Je nach den Umständen des Einzelfalles sind dann zunächst auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf Krankheits- und Behandlungseinsicht zu sensibilisieren oder auf die Inanspruchnahmemöglichkeiten medizinischer oder therapeutischer Maßnahmen hinzuweisen, ggfs. auch auf Leistungsmöglichkeiten anderer Leistungsträger.

In Kenntnis dieser rahmengebenden Umstände und der Motivation der Betroffenen kann dann die Suche nach sinnvollen Lösungsmöglichkeiten gut gelingen.



An dieser Stelle möchte ich nochmals an die Arbeitgeber appellieren, das Inklusionsamt möglichst zu beteiligen. Spätestens dann, wenn bereits ein oder gar mehrere BEM- oder Präventionsverfahren ohne zufriedenstellende Lösung unternommen wurden, sollte ein förmliches, präventives Verfahren mit ordnungsgemäßer Beteiligung des Inklusionsamts initiiert werden.

Im Rahmen der Suche nach Lösungsmöglichkeiten ist in aller Regel der Rechtekatalog des § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX zu beachten. Hier werden klagbare Rechte der Beschäftigten genannt, die das Mindestmaß an Lösungsansätzen beinhalten.

Auch hier hat der Gesetzgeber kluge Überlegungen angestellt. So gibt er Arbeitnehmern das Recht auf bevorzugte Berücksichtigung bei inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen zur Fortbildung und Qualifizierung. Kann beispielsweise eine Mitarbeiterin eine körperlich schwere Tätigkeit in der Produktion nicht mehr ausüben, so ist zu prüfen, ob sie bei entsprechender Qualifizierung eine Verwaltungstätigkeit ausüben kann – wenn und so weit hier ein Beschäftigungsbedarf besteht.

Daneben besteht die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitsstätten, die Arbeitsplätze, die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeit behindertengerecht einzurichten und zu unterhalten und mit technischen Arbeitshilfen auszustatten. Unter diesem Aspekt können Dinge wie Umsetzungen, geänderte Tätigkeitszuweisungen, die Lage der Arbeitszeit usw. erörtert werden.

Zuletzt besteht ein Anspruch auf Beschäftigung in Teilzeit, wenn gesundheitliche Umstände dies erforderlich machen. Dieser Anspruch besteht gesondert und unabhängig neben dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach dem TzBfG und bietet den Vorteil, dass bei Entfall der limitierenden Umstände eine Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung ohne die Hürden des TzBfG möglich ist.

Insgesamt ist also die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gegenüber dem schwerbehinderten Beschäftigten eingeschränkt.

Diese Rechte hat der Arbeitgeber jedoch nur umzusetzen, solange und soweit dies für ihn zumutbar und verhältnismäßig ist. Diese Einschränkung bildet die besondere Herausforderung der Arbeit des Inklusionsamts bzw. der betrieblichen Akteure. Hier ist besonderes Argumentations- und Verhandlungsgeschick gefragt, um Lösungsvorschläge unterbreiten zu können, die für beide Seiten perspektivisch tragfähig sind. Gerade hier sind oft Widerstände oder Sorgen auf Arbeitgeberseite zu lösen, hier liegt der Kern der Arbeit der Inklusionsämter. Die „Klärung von Möglichkeiten“ ist die Hauptaufgabe, die Beratung über passende Leistungsmöglichkeiten zu den Lösungsvorschlägen dann die Kür. So verhält es sich nicht nur in der Konfliktprävention, sondern in gleichem Maße auch im BEM.

Insgesamt aber, so zeigen es auch die Zahlen, lassen sich präventiv gute Lösungen finden, ganz weit überwiegend unter Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Von den rund 800 im Jahr 2023 in Bayern geführten präventiven Verfahren wurden lediglich 22 als Kündigungsschutzverfahren fortgeführt. Wobei auch in den wenigen Fällen, in



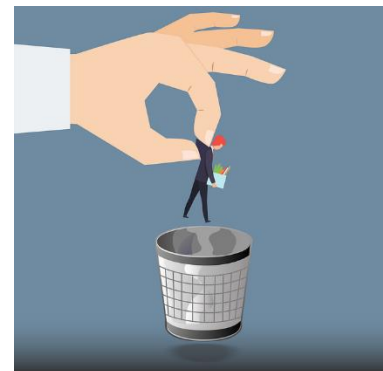
denen das Arbeitsverhältnis nicht aufrechterhalten werden konnte, in der Regel dennoch eine Lösung angeboten werden konnte. Zu nennen sind hier Sachverhalte, in denen nach entsprechender Beratung und Vermittlung Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Bundesagentur für Arbeit oder der Deutschen Rentenversicherung oder eine Rente wegen Erwerbsminderung gewährt wurden oder aber zumindest eine Aufhebungsvereinbarung verhandelt werden konnte. Auch das halte ich im Einzelfall für eine gute Lösung – der Gesetzgeber auch, indem er dem Inklusionsamt auftrag, in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Lösung hinzuwirken. Ein Busfahrer, der erblindet, wird – nach aktuellem Stand der Technik – leider keinen Bus mehr fahren können. Dann ist leider nicht die Erhaltung des Arbeitsverhältnisses das Ziel der Lösungsfindung, sondern eine gute und zielführende Weichenstellung für den Betroffenen.

Vor Kündigung Zustimmung des Inklusionsamtes erforderlich

Schlagen sämtliche Versuche einer präventiven Lösung von Schwierigkeiten fehl, so hat der Gesetzgeber für ein einseitiges Kündigungsbegehren des Arbeitgebers ein Kündigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt normiert.

Der Arbeitgeber hat also vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung hierzu bei dem örtlich zuständigen Inklusionsamt einzuholen.

Diese Verfahren bilden den weniger erfüllenden Teil der Arbeit im Inklusionsamt. Sie haben aber eindeutig weit überwiegend Sinn. Spätestens hier hat das Inklusionsamt die Möglichkeit zu prüfen, ob mit den Mitteln des Nachteilsausgleichs eine Kündigung noch vermieden werden kann. Das ist gerade dann erforderlich, wenn zuvor kein präventives Verfahren mit Beteiligung des Inklusionsamts stattgefunden hat oder der Antragsteller mangels Kenntnis von der Materie bislang nur keine andere Möglichkeit sah.



Im Bereich des sog. Kündigungsschutzes bewegen wir uns grundsätzlich in einem Zwiespalt. Es gilt die Vorgabe, dass mit diesem sozialrechtlichen Verfahren keine zweite arbeitsrechtliche Prüfungsinstanz eröffnet sein soll. Vielmehr sei nur das Vorliegen eines behinderungsbedingten Nachteils und dessen Ausgleichbarkeit maßgeblich. Faktisch jedoch bestimmen die arbeitsrechtlichen Vorgaben und der Streit hierüber das Verfahren.

Förmlich formuliert lautet die Aufgabe des Inklusionsamts im Zusammenhang mit einem Kündigungsbegehren wie folgt:

„Bei der Erteilung der Zustimmung zur Kündigung gemäß § 168 SGB IX ist dem Inklusionsamt ein Ermessen eingeräumt, welches es pflichtgemäß nach dem Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes für Schwerbehinderte auszufüllen hat.“



Dabei hat es das Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegenüber dem Schwerbehinderten gegen das Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt seines Arbeitsplatzes abzuwägen.

Bei der Ermessensausübung ist dem Fürsorgegedanken, den der Gesetzgeber mit dem Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte verfolgt hat, Rechnung zu tragen. Mit diesem wollte er vor allem die Nachteile des Schwerbehinderten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgleichen, wofür er in Kauf nahm, dass die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers eingeengt wird.

Bei der Abwägung der gegensätzlichen Interessen gewinnt der Schwerbehindertenschutz an Gewicht, wenn die beabsichtigte Kündigung auf Gründe gestützt wird, die in der Behinderung selbst - mittelbar oder unmittelbar - ihre Ursache haben, sodass insofern an die im Rahmen der interessenabwägenden Ermessensentscheidung zu berücksichtigende Zumutbarkeitsgrenze für den Arbeitgeber besonders hohe Anforderungen zu stellen sind.

Entsprechend ist der Schutz umso geringer, je weniger ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Schwerbehinderung feststellbar ist.“

Ausübung von Ermessen

Eine ordnungsgemäße Ermessensentscheidung setzt zunächst voraus, dass der Kündigungssachverhalt vollständig ermittelt ist und zur Überzeugung des Sachbearbeiters feststeht. Nur unter dieser Voraussetzung kann rechtmäßig überhaupt Ermessen ausgeübt werden. Hier gilt der Amtsermittlungsgrundsatz, bei den Ermittlungen kann sich das Inklusionsamt diverser Beweismittel bedienen, so beispielsweise Beteiligte anhören, Zeugen und Sachverständige vernehmen und Akten und Urkunden beiziehen.



Diese notwendigen Ermittlungen gestalten sich häufig kompliziert. Gerne bestreiten Arbeitnehmer die Sachverhaltsdarstellungen und angebotenen Beweise des Antragstellers mit Nichtwissen oder der lapidaren Aussage, es habe sich schlicht nicht verhalten wie angegeben. Es sind im Zweifel keine Ausführungen zu verlangen, wie sie in der Begründung der arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzklage erforderlich sind. Aber eine schlüssige Darstellung von Einwendungen wäre hilfreich. Denn die Verpflichtung des Inklusionsamtes zur Sachverhaltsaufklärung endet dort, wo der jeweilige Verfahrensbeteiligte seine Obliegenheit zur Mitwirkung nicht erfüllt. Eine Mitwirkung der Verfahrensbeteiligten ist insbesondere dann erforderlich, wenn es um Tatsachen geht, die nur den Beteiligten bekannt sind bzw. ohne ihre Mitwirkung nicht aufgeklärt werden können. Ist das Inklusionsamt nicht in der Lage, den Sachverhalt ohne Hilfe der Beteiligten in vollem Umfang aufzuklären, so endet die Verpflichtung zur Aufklärung dort, wo ein Beteiligter seine Obliegenheit zur Mitwirkung nicht erfüllt.



Höchst lästig sind diejenigen Fälle, in denen sich die Mitwirkung des Antragsgegners überaus in Grenzen hält, der folgende Widerspruch dann aber mit fehlerhafter Sachverhaltsaufklärung durch die Behörde begründet wird – lustig.

Zwingend anzuhören sind der betroffene Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin sowie die betrieblichen Interessenvertretungen.

Der spannende Teil der Arbeit folgt im Rahmen oder im Anschluss an die Sachverhaltsermittlung. Da eine Kündigung stets nur das letzte Mittel sein kann, ist zu prüfen, ob oder unter welchen Umständen die Kündigung vermieden und eine Weiterbeschäftigung zumutbar für alle Beteiligten gestaltet werden kann – insbesondere dann, wenn es zuvor keine präventiven Bemühungen gab. Auch in dieser Lage des Verfahrens ist das Inklusionsamt aufgefordert, auf eine gütliche Lösung hinzuwirken. Die Herausforderung ist in dieser Verfahrenssituation ungleich größer als in präventiven Verfahren. Denn hier ist der Kündigungsentschluss des Arbeitgebers bereits gefallen. Vorschläge und Lösungsmöglichkeiten müssen insoweit in besonderem Maße überzeugend und tragfähig sein.

Natürlich kann im Ergebnis und bei entsprechender Fallgestaltung ansonsten auch die Zustimmung zur Kündigung versagt werden. Das, so zeigt die Praxis, ist aber nicht immer eine wirklich zukunftsfähige Lösung. Ich erhalte nicht selten im Nachgang zu einer ablehnenden Entscheidung Anrufe der Beschäftigten, die mitteilen, dem Druck nicht mehr standgehalten zu haben, das Arbeitsverhältnis sei letztendlich durch Eigenkündigung beendet worden.

Und bei all diesen Ermittlungen und Erwägungen spielen arbeitsrechtliche Gesichtspunkte natürlich immer eine Rolle. Was ist dem Grunde nach überhaupt geeignet, eine Kündigung zu rechtfertigen? Was darf der Arbeitgeber zu Recht verlangen oder monieren? Was darf der Arbeitnehmer ggfs. zu Recht verweigern? Diese Fragen stecken den Rahmen ab, innerhalb dessen zu gestalten oder zu entscheiden ist. Sie sind nicht arbeitsrechtlich abschließend zu beurteilen, bilden jedoch faktisch regelmäßig die Grundlage für den Ermessensgebrauch. Und wichtiger noch: mit den richtigen arbeitsrechtlichen Argumenten lassen sich Verfahrensbeteiligte noch am ehesten für einvernehmliche Lösungen gewinnen.

Sie sehen, die Tätigkeit im Bereich Kündigungsschutz und Prävention ist in vielerlei Hinsicht eher untypische Verwaltungsarbeit. Es gibt kaum Vorgänge, die sich nach festen Schemata lösen lassen. Als Mitarbeiter in diesem Bereich ist man mehr Berater, Zuhörer, Moderator, Mediator, Ideengeber und Problemlöser als schlichter Entscheider. Möchte man hier eine gute Arbeit leisten, muss man rechtlich sicher aufgestellt sein, bestenfalls empathisch und mit diplomatischem Geschick gesegnet. Man muss aber auch belastbar sein, denn häufig bewegt man sich intensiv in emotional belasteten Situationen, erlebt Existenznöte und Zukunftsängste und hat mit erheblichen gesundheitlichen Schicksalen zu tun.

Ich liebe diese Herausforderung und es ist in jedem einzelnen Fall ein inneres Fest, wenn man seinen Beitrag zu einer guten Lösung geleistet hat. *Manuel Herold, Fotos: Pixabay*



Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023

7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland

Zum Jahresende 2023 lebten in Deutschland rund 7,9 Millionen Menschen mit schwerer Behinderung. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, waren das rund 67 000 oder 0,9 % mehr als zum Jahresende 2021, dem Zeitpunkt der letzten Erhebung. Als schwerbehindert gelten Personen, denen die Versorgungsämter einen Behinderungsgrad von mindestens 50 zuerkannt sowie einen gültigen Ausweis ausgehändigt haben. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung zum Jahresende 2023 waren 9,3 % der Menschen in Deutschland schwerbehindert. 50,1 % der Schwerbehinderten waren Männer, 49,9 % waren Frauen.

Knapp die Hälfte der Schwerbehinderten zwischen 55 und 74 Jahre alt

Behinderungen bestehen vergleichsweise selten seit der Geburt oder im Kindesalter, sondern entstehen meist erst im fortgeschrittenen Alter. So war rund ein Drittel (34 % oder 2,7 Millionen) der schwerbehinderten Menschen zum Jahresende 2023 im Alter ab 75 Jahren. Etwas weniger als die Hälfte (45 % oder 3,6 Millionen) der Schwerbehinderten gehörte der Altersgruppe von 55 bis 74 Jahren an. 3 % oder 214 000 waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

9 von 10 schweren Behinderungen werden durch eine Krankheit verursacht

Knapp 91 % der schweren Behinderungen wurden durch eine Krankheit verursacht, rund 3 % der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. 1 % der Behinderungen waren auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 5 %.

Körperliche Behinderungen hatten 58 % der schwerbehinderten Menschen: Bei 26 % waren die inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 11 % waren Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10 % Wirbelsäule und Rumpf. In weiteren 4 % der Fälle lag Blindheit oder eine Sehbehinderung vor. Ebenfalls 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen. Der Verlust einer oder beider Brüste war bei 2 % Grund für die Schwerbehinderung. Geistige oder seelische Behinderungen hatten insgesamt 15 % der schwerbehinderten Menschen, zerebrale Störungen lagen in 9 % der Fälle vor. Bei den übrigen Personen (19 %) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Gut ein Fünftel der Schwerbehinderten mit höchstem Behinderungsgrad

Bei mehr als einem Fünftel der Menschen mit schwerer Behinderung (22 %) war vom Versorgungsamt der höchste Grad der Behinderung von 100 festgestellt worden. Über ein Drittel (35 %) der Schwerbehinderten wiesen einen Behinderungsgrad von 50 auf.



Schwerbehinderte Menschen am 31.12.2023 nach Altersgruppen, Ländern und Grad der Behinderung

Gegenstand der Nachweisung	Insgesamt		Deutsche		Ausländer	
	Anzahl	je 1 000 Einwohner ¹	Anzahl	je 1 000 Einwohner ¹	Anzahl	je 1 000 Einwohner ¹
Insgesamt						
Männlich ²	3 937 005	94	3 643 800	104	293 205	44
Weiblich ²	3 925 320	92	3 679 820	100	245 500	40
Insgesamt ...	7 862 325	93	7 323 620	102	538 705	42
nach Altersgruppen						
unter 4	15 820	5	13 900	5	1 920	4
4 - 15	149 310	17	127 645	17	21 665	15
15 - 25	178 915	21	162 690	23	16 225	10
25 - 35	249 175	24	223 165	29	26 010	9
35 - 45	373 675	34	336 630	39	37 045	16
45 - 55	639 595	61	567 235	66	72 355	38
55 - 65	1 636 045	124	1 523 125	127	112 920	94
65 und mehr	4 619 790	245	4 369 230	246	250 560	227
nach Ländern						
Baden-Württemberg	953 265	84	845 930	92	107 335	51
Bayern	1 157 065	86	1 064 875	94	92 190	43
Berlin	333 320	88	301 620	104	31 695	36
Brandenburg	268 260	104	265 285	111	2 975	15
Bremen	54 000	78	48 710	90	5 290	35
Hamburg	122 090	64	106 385	70	15 705	41
Hessen	589 360	92	526 640	102	62 715	50
Mecklenburg-Vorpommern	196 510	121	194 740	129	1 770	15
Niedersachsen	720 895	88	688 885	96	32 010	32
Nordrhein-Westfalen	1 944 795	107	1 796 885	118	147 910	50
Rheinland-Pfalz	321 885	77	306 565	86	15 320	26
Saarland	106 235	107	102 265	121	3 970	27
Sachsen	454 115	111	448 130	119	5 985	18
Sachsen-Anhalt	160 985	74	159 355	79	1 625	9
Schleswig-Holstein	270 675	91	260 575	98	10 105	32
Thüringen	208 875	98	206 770	106	2 110	12
nach Grad der Behinderung (GdB)						
(GdB) 50	2 766 475	x	2 592 775	x	173 705	x
(GdB) 60	1 193 305	x	1 109 790	x	83 515	x
(GdB) 70	845 730	x	783 500	x	62 230	x
(GdB) 80	964 905	x	896 010	x	68 895	x
(GdB) 90	375 170	x	350 980	x	24 190	x
(GdB) 100	1 716 745	x	1 590 570	x	126 175	x

¹ Bevölkerung am 31.12.2023 - Ergebnisse der Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage des Zensus 2011.

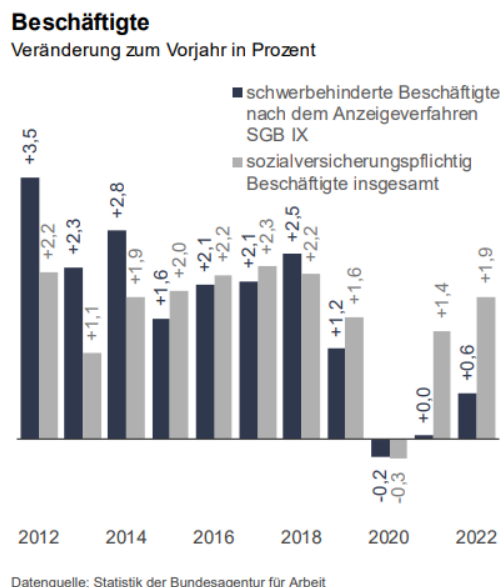
² Personen mit Signierung des Geschlechts "divers" und "ohne Angabe" (§ 22 Absatz 3 PStG) werden ab dem Berichtsjahr 2021 aus Gründen der statistischen Geheimhaltung per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet.

Quelle: Statistisches Bundesamt



Bericht der BfA zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Juli 2024 den Bericht zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023 vorgelegt. Die Zahl der Beschäftigten schwerbehinderten sowie gleichgestellten behinderten Menschen bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich monatlich zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen ist im vergangenen Jahrzehnt kontinuierlich angestiegen, wobei der tendenzielle Wachstumstrend lediglich in den von der Corona-Pandemie stark betroffenen Jahren 2020 und 2021 unterbrochen wurde. Im Jahr 2022 waren 1,12 Millionen schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich monatlich zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigt.



In allen Personengruppen hat die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2023 zugenommen. So ist auch die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2023 im Vergleich zum Vorjahr um ein Prozent bzw. 2.000 auf 166.000 gestiegen. Nicht schwerbehinderte Menschen mussten allerdings mit einem Plus von 8 Prozent (+188.000) einen wesentlich höheren Anstieg verzeichnen. Diese unterschiedliche Entwicklung lässt sich u.a. durch die gestiegene Anzahl arbeitsloser Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (+86.000) erklären, die überwiegend nicht schwerbehindert sind.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Arbeitslosen erkennbar höher als bei nicht-schwerbehinderten. Im Jahresdurchschnitt 2023 waren 37.000 schwerbehinderte Arbeitslose unter 3 Monaten arbeitslos, 55.000 waren seit 3 Monaten bis unter 12 Monaten arbeitslos gemeldet und knapp 74.000 oder 45 Prozent waren 12 Monate oder länger arbeitslos gemeldet und damit langzeitarbeitslos. Der Anteil langzeitarbeitsloser Menschen bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen lag 2023 mit 34 Prozent deutlich darunter.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen können durch ein breites Spektrum an Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik gefördert werden. Dazu zählen auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Im Jahr 2023 befanden sich durchschnittlich 57.600 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik, knapp 1.800 weniger als im Vorjahr und rund 3.000 weniger als 2021. *Manfred Eichmeier, Bericht der BfA zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023*



Update zum Stand der Umsetzung des Digitalen Schwerbehindertenausweises in Brandenburg

In unserer Ausgabe 01/2022 hatten wir bereits berichtet, dass im Land Brandenburg intensiv an der Konzeption zur Entwicklung einer mobilen App zur digitalen Abbildung des Schwerbehindertenausweises gearbeitet wird.

Ziel der Ausweis-App ist es, den Nachweis des Status als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie den Nachweis des Beiblattes im digitalen Format abzubilden. Der ursprüngliche Ansatz war, dass der digitale Ausweis in Form der Ausweis-App als Service-Angebot für den Bürger den Schwerbehindertenausweis im Scheckkartenformat ergänzen soll, bis die Schwerbehindertenausweisordnung um die digitale Form des Ausweises erweitert worden ist. Schnell ist in der Konzeptionierung deutlich geworden, dass die Ausweis-App darüber hinaus auch über Funktionalitäten verfügen muss, die eine sichere elektronische Kommunikation zwischen dem Bürger und der Behörde im Schwerbehindertenfeststellungsverfahren ermöglichen. Neben der schnellen digitalen datenschutzgerechten Übersendung von Nachrichten soll der Bürger hierbei auch die Möglichkeit haben, Dokumente hochzuladen und über die App diese dem Versorgungsamt zu übersenden.

Der digitale Teilhabeausweis ist bekanntlich im Koalitionsvertrag der derzeitigen Bundesregierung bereits vorgesehen. Er soll „im Rahmen des regelmäßigen Umtauschs“ der Ausweise eingeführt werden. Die GdV bedauert, dass derzeit keinerlei Aktivitäten diesbezüglich auf Bundesebene wahrzunehmen sind.

Zukünftig wird ergänzend zu dem nationalen Schwerbehindertenausweis ein weiterer Ausweis nach einem einheitlichen europäischen Muster ausgestellt werden. Die Einführung eines Europäischen Ausweises für Menschen mit Behinderungen soll die Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen verbessern, um in einen anderen Mitgliedstaat zu reisen und von den Vorteilen des Schwerbehindertenausweises zu partizipieren.

Zwischenzeitlich liegt ein Referentenentwurf für ein zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz vor. Mit Interesse hat die GdV zur Kenntnis genommen, dass mit diesem Gesetz (Artikel 11) die Bundesregierung ermächtigt wird, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nähere Vorschriften zu erlassen über

- das Format, die Gestaltung der Ausweise nach § 152 Absatz 5 und ihre Gültigkeit,
- das Format, die Ausstellung, die Gestaltung und die Gültigkeit von Ausweisen für Menschen mit Behinderungen nach dem gemeinsamen einheitlichen Muster der Europäischen Union,
- das entsprechende Verwaltungsverfahren sowie
- die Anerkennung der von einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Ausweise im Sinne der Nummer 2.“



Damit soll die SchwbAwV nicht nur für die Einführung eines europäischen Ausweises für Menschen mit Behinderungen angepasst, sondern nach der Gesetzesbegründung auch bei den nationalen Ausweisen perspektivisch ein digitales Format ermöglicht werden. In diesem Sinne fordert die GdV die konsequente Umsetzung der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger als auch für die Mitarbeitenden.

Welcher Stand hat nun die Ausweis-App in Brandenburg erreicht?

An dem Projekt wurde zwischenzeitlich intensiv gearbeitet. Derzeit wird ein EU-weites Vergabeverfahren zur Entwicklung der Ausweis-App durchgeführt. Vorausgegangen ist diesem die Erstellung einer Vielzahl von Vergabedokumenten. Neben der Leistungsbeschreibung zur App-Entwicklung waren die Anforderungen zur Gewährleistung der IT-Sicherheit und des Datenschutzes festzulegen.

Aufgrund des hohen Schutzbedarfes der personenbezogenen Daten im Schwerbehindertenfeststellungsverfahren war dieser Teil ein wesentlicher Schwerpunkt des Projektes. Mit Hilfe einer externen Firma wurden umfangreiche Anforderungen festgelegt. Darüber hinaus ist vorgesehen, die App nach Fertigstellung durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zertifizieren zu lassen.



Foto: Pixabay

Bis dahin ist es aber noch ein weiter Weg. Vorher gilt es, das als Verhandlungsverfahren durchzuführende Vergabeverfahren abzuschließen. Im 3. Quartal 2024 stehen nunmehr die Verhandlungen mit den Bietern an. Ziel ist es, möglichst noch in diesem Jahr den Zuschlag zur Entwicklung der Ausweis-App zu erteilen.

Wie werden hierzu weiter an dieser Stelle berichten.

Detlef Mangler, Foto: Pixabay



Reformvorhaben im SGB IX verzögern sich

Noch in der letzten Ausgabe der Zeitschrift „Die Sozialverwaltung“ haben wir berichtet, dass nun ein „**Konsens über das Projekt Konsens**“ ((koordinierte neue Softwareentwicklung der Steuerverwaltung) erzielt werden konnte. Die dabei formulierte Erwartung, dass die notwendigen gesetzlichen Anpassungen im ersten Halbjahr 2024 noch auf den Weg gebracht werden können und als verbindlicher Einsatzzeitpunkt für die weitere Umsetzungsplanung möglicherweise ein Termin im Jahr 2025 auch gesetzlich fixiert werden kann, hat sich aber nicht erfüllt. Damit erscheint die Einführung der elektronischen Datenübermittlung an die Finanzämter im Jahr 2025 wenig wahrscheinlich.

Auch der **europäische Behindertenausweis und Parkausweis** konnten vor der Europawahl nicht mehr endgültig auf den Weg gebracht werden. Bekanntlich hatten Ratsvorsitz und die Verhandlungsführer des Europäischen Parlaments im Februar 2024 eine vorläufige Einigung über die Richtlinie erzielt. Diese muss aber noch vom Rat und vom Parlament bestätigt werden, bevor die Richtlinie von den Rechts- und Sprachsachverständigen überprüft und von beiden Organen förmlich angenommen werden kann.

Da die beiden gesetzgebenden Organe vereinbart haben, dass die Mitgliedstaaten für die Anpassung ihrer nationalen Rechtsvorschriften 2,5 Jahre und für die Anwendung der Richtlinie 3,5 Jahre Zeit haben werden, verzögert sich auch dieses Vorhaben, zumal nach der Europawahl erst einmal die allerwichtigste Aufgabe, nämlich die Vergabe der Posten auf der Agenda steht.

Umso mehr richten sich die Augen nun nach Berlin und auf die spannende Frage, ob heuer noch eine **6. Änderungsverordnung der Versorgungsmedizinverordnung (VersMedV)** erlassen wird. Da für die Beratungen des Sachverständigenbeirats Vertraulichkeit vereinbart wurde, bleibt derzeit völlig unklar, ob mit einer baldigen Verordnung und mit welchen Änderungen zu rechnen ist. Der Sachverständigenbeirat "Versorgungsmedizinische Begutachtung" wurde in der Zusammensetzung neu ausgerichtet. Unter anderem werden nun auch Betroffene über deren Verbände als Expertinnen und Experten bei der Arbeit des Beirats berücksichtigt. Der Beirat soll eigentlich die Fortentwicklung der in der Versorgungsmedizin-Verordnung enthaltenen Versorgungsmedizinischen Grundsätze vorbereiten, die bei der Begutachtung im Schwerbehindertenrecht und im Sozialen Entschädigungsrecht verbindlich anzuwenden sind. Dies soll teilhabeorientiert auf der Grundlage des aktuellen Standes der medizinischen Wissenschaft und der Medizintechnik unter Berücksichtigung versorgungsmedizinischer Erfordernisse erfolgen. Das BMAS erhofft sich von der Änderung der Zusammensetzung des Sachverständigenbeirats eine größere Akzeptanz der Beschlüsse und damit eine leichtere Umsetzung.

Das setzt aber erst einmal voraus, dass der neue Sachverständigenbeirat auch tatsächlich zu Beschlüssen kommt. *Manfred Eichmeier Foto: Pixabay*





GdV-Landesverband Berlin

LA(hm)Ge(ht)So? – Wie die Politik die Verwaltung verrät

Am 01.04.24 erschien in der Berliner Zeitung (B.Z.) ein – erwartungsgemäß - wenig schmeichelhafter Artikel über das Versorgungsamt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin: „203 Tage Warten auf Bescheid! Das LAGeSo ist nur noch ein LA(hm)Ge(ht)So“ lautet die geistreiche Headline, die den dann folgenden Zeilen aus falschen, halbrichtigen und zutreffenden Sachverhalten vorangestellt ist. Kein Knaller, nichts Aufregendes, kein Skandal – nur die übliche Behördenschelte. Und doch steht er symptomatisch für das fatale Image, das die Verwaltung im Allgemeinen und die Berliner Behörden im Besonderen genießen: Lahm, rückständig, innovationsfeindlich – und stets darauf bedacht, dem Begehrt des Bürgers nicht entsprechen zu müssen. Dieser Ruf eilt insbesondere dem LAGeSo voraus – 2015 berichtete sogar die New York Times über das katastrophale Verwaltungsversagen, das sich hier im Zuge der Flüchtlingskrise ereignete. Unerwähnt und unbekannt blieben dagegen die Hintergründe: Während die Anzahl der zu betreuenden Flüchtlinge seit 2011 um das Vierzigfache anstieg, wuchs im gleichen Zeitraum die Anzahl der Mitarbeiter um nicht ganz das Dreifache. Die bereits seit 2012 seitens des LAGeSo vorgetragene Forderung nach mehr Personal wegen der kontinuierlich steigenden Fallzahlen verhallten ungehört – bis es schließlich zu spät war.

Politik gibt jedoch nicht nur den finanziellen, sondern auch den rechtlichen Rahmen für Verwaltungshandeln vor. Auch hier ist eine zunehmende Entfremdung von der Operative festzustellen. Gesetzesverfahren werden im Eiltempo durch die Parlamente gepeitscht, ohne dass das Vollzugswissen der Praktiker ausreichend Gehör findet. Im Gegenteil – die in § 47 der GGO der Bundesministerien vorgesehene **frühzeitige** Beteiligung von Fachkreisen an Gesetzesvorhaben reduziert sich regelmäßig auf Tage oder gar wenige Stunden. Diese Art der Scheinbeteiligung dokumentiert das Desinteresse der Politik an der Expertise der Vollzugsebene.

Die Mischung aus zu wenig Personal und praxisuntauglichen, nicht digitalisierungsgerechten Gesetzen erzeugt genau den Bürokratie-Cocktail, der Bürger und Verwaltungsmitarbeiter gleichermaßen verzweifeln lässt. Letztere sehen sich zudem an den Pranger gestellt – von der Presse und Verbänden wie dem Weißen Ring. Politiker, die sich gern als „Nicht-Bürokraten“ und „Macher“ inszenieren, tun ihr Übriges, um das Stereotyp der öffentlichen Verwaltung als bornierter Haufen verstaubter Innovationsverweigerer zu zementieren. Mit Blick auf den großen Exodus von bis zu 40.000 Berliner Beschäftigten, die bis 2030 in Rente gehen werden, hat ein solches „Loser“-Image desaströse Konsequenzen für die Personalgewinnung. Berlin hat im letzten Jahr das Personalentwicklungsprogramm 2030 beschlossen, das LAGeSo im Februar diesen Jahres die groß angelegte *Employer-Branding*-Kampagne #MachtSinn gestartet. Die Umworbenen von heute aber sind die Geschmähten von morgen – und das macht eben gerade keinen Sinn!



Aus dem GdV-Landesverband Bayern

GdV beim Verbändetag am 11.06.2024

Auch beim dritten Verbändetag des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) am 11.06.2024 in München war der GdV-Landesverband Bayern mit einer starken Delegation vertreten. Der Verbändetag bietet den Fachgewerkschaften die Gelegenheit, sich mit dem Vorstand und den Beschäftigten des BBB, aber auch untereinander, auszutauschen und zu vernetzen.

Angeboten wurden dieses Mal insgesamt 4 Workshops, deren Ergebnisse unmittelbar in die Arbeit des BBB einfließen sollen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zeiten des Nachwuchs- und Fachkräftemangels
- „Wie aus Followern Mitglieder werden“
- „Aktiv informiert und gut begleitet für den Ruhestand“
- „Diversity – muss sich die Gremienstruktur des BBB verändern?“

In den Pausen blieb aber auch genügend Zeit, bei bester Verpflegung neue Kontakte zu knüpfen. Nach einer gemeinsamen Abschlussrunde im Plenum endete der Verbändetag, aus dem die GdV-Delegation wieder viele Tipps und Ideen für die gewerkschaftliche Arbeit mitnahm.



BBB-Vorsitzender Rainer Nachtigall (dritter von links) im Kreis der stellvertretenden Landesvorsitzenden der GdV Bayern (von links) Karin Kuhbandner, Manuel Herold, Julia Popp und Richard Limmer sowie Fachgruppenbeisitzer Ruhestandsbeamte Rudolf Straubinger (Foto: Popp)

Licht und Schatten für die Sozialverwaltung im Doppelhaushalt 2024/2025

Am 6. Juni hat der Bayerische Landtag den Doppelhaushalt 2024/2025 beschlossen. Der Haushalt sieht 41 neue Stellen für das ZBFS (19 im Jahr 2024, 22 im Jahr 2025), vor, wobei aber jetzt bereits feststeht, dass 10 Stellen für das StMAS reserviert sind. Die Forderungen der GdV nach Stellenmehrungen wegen der deutlich gestiegenen Antragszahlen nach dem SGB IX blieben aber ebenso unberücksichtigt, wie eine Aufstockung des Arbeitnehmerbudgets für die Einstellung von Scan Kräften. Mittel für Stellenhebungen sind im Haushalt leider nicht vorgesehen, obwohl im Koalitionsvertrag vom Oktober 2023 eine kontinuierliche weitere Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten für alle Beamtengruppen durch Stellenhebungen vereinbart wurde.

Der BBB hatte bei der Sitzung des Hauptausschusses die Forderung nach weiteren Stellenhebungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gegenüber Finanzminister Albert Füracker noch einmal nachdrücklich bekräftigt. Dieser Forderung ist der Haushaltsgesetzgeber aber nicht nachgekommen.



50 Jahre Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern

Der Max-Joseph-Saal der Münchner Residenz bot einen würdigen Rahmen für den Festakt am 25.06.2024 anlässlich 50 Jahre Hochschule für den öffentlichen Dienst (HföD) in Bayern. Die GdV war bei dem Festakt mit der Landesjugendleitung Jessica Dorfner, der stellvertretenden Landesvorsitzenden Karin Kuhbandner und dem Landesvorsitzenden Manfred Eichmeier vertreten.



v.l.: Brigitte Schulan, Leiterin der Akademie der Sozialverwaltung, Christian Löhr, Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Manfred Eichmeier, GdV-Landesvorsitzender, Karin Kuhbandner, stellvertretende GdV-Landesvorsitzende und Jessica Dorfner, GdV-Landesjugendleitung

Nach der Begrüßung der Ehrengäste durch den Präsidenten der HföD, Ingbert Hoffmann, folgte die Festansprache von Finanzminister Albert Füracker. Dieser hob hervor,



dass seit Gründung der Fachhochschule 1974 (damals noch unter dem Namen Bayerische Beamtenfachhochschule (BayBFH) mehr als 70.000 junge Menschen ihr Studium erfolgreich absolviert haben. Die HföD gliedert sich an zehn Standorten in die sechs Fachbereiche: *Allgemeine innere Verwaltung, Archiv- und Bibliothekswesen, Finanzwesen, Polizei, Rechtspflege und Sozialverwaltung.*

Finanzminister Füracker

Der Fachbereich Sozialverwaltung der Fachhochschule ist seit Herbst 1993 gemeinsam mit der Akademie der Sozialverwaltung im Bildungszentrum Sozialverwaltung in Wasserburg am Inn untergebracht. Seit September 2020 unterhält der Fachbereich außerdem eine Außenstelle in Dorfen.

Der Fachbereich Sozialverwaltung hat sich im Lauf der Zeit immer an die aktuellen Erfordernisse sowie an neu übertragene Aufgaben angepasst. Die Lehrinhalte für die Studierenden der staatlichen Sozialverwaltung gehen aber weit über die originären Aufgaben wie SGB IX, SGB XIV, Elterngeld oder europäischer Sozialfonds hinaus.



Original-Türschild von 1993



Die Studierenden erhalten in dem dreijährigen dualen Studium zusätzlich einen kompletten Überblick über das Sozialversicherungsrecht und müssen sich auch umfangreiche Kenntnisse im Bürgerlichen Recht, Arbeitsrecht, öffentlichen Recht, Europarecht, Staats- und Verfassungsrecht, Einkommenssteuerrecht, Haushalts- und Kaswesen sowie weiteren Lehrgebieten aneignen.

Während des berufspraktischen Studiums bei den jeweiligen Ausbildungsbehörden haben die Studierenden außerdem im Rahmen der praxisbezogenen Lehrveranstaltungen eine Projektarbeit anzufertigen, die in einer Präsentationsveranstaltung vorgestellt werden muss.

Für die staatliche Sozialverwaltung in Bayern ist der eigene Fachbereich ein Segen. Er schafft eine eigene Identität und das Campusleben sorgt für eine frühe Vernetzung, von der die Studierenden das ganze Berufsleben profitieren können. Ob bei Fortbildungslehrgängen, Fachtagungen, bayernweiten Projekten oder einfach nur beim Sportfest: Man trifft immer wieder Bekannte, mit denen man einst gemeinsam die Schulbank gedrückt und die eine oder andere Klausur versemmt hat.

Der GdV-Landesvorsitzende Manfred Eichmeier und seine Stellvertreterin Karin Kuhbandner freuten sich besonders bei dem Festakt über das Wiedersehen mit ihrem



einstigen Fachbereichsleiter Manfred Burmeister, der während des Zeitraumes ihres Studiums von 1988 bis 1991 an der Hochschule diese auch mit großem Wohlwollen gegenüber jungen Menschen führte, die damals noch nicht vollumfänglich mit der im öffentlichen Dienst benötigten Disziplin vertraut waren. Beim gemeinsamen Gespräch wurde die eine oder andere Anekdote aufgefrischt, die aus guten Gründen an dieser Stelle nicht weiter Erwähnung finden soll.

v.l. Manfred Burmeister, Fachbereichsleiter Sozialverwaltung von 1985 bis 1996, Manfred Eichmeier, Karin Kuhbandner, Reinhard Schmid, Direktor der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern, Fachbereich Sozialverwaltung seit 2012

Der Festakt 50 Jahre Hochschule für den öffentlichen Dienst, der vom Polizeiorchester mit hervorragenden musikalischen Einlagen und einer medialen Vorführung über die einzelnen Fachbereiche umrahmt wurde, rief eindrucksvoll in Erinnerung, dass die Qualität der Ausbildung im öffentlichen Dienst in Bayern -die Beschäftigten in den Sozialverwaltungen anderer Bundesländer mögen es mir nachsehen- einen hohen Stellenwert hat.





Maßnahmen zum Bürokratieabbau in Bayern

Der Ministerrat hat am 25.06.2024 eine ganze Reihe von Beschlüssen unter der Überschrift „Beschleunigung – Bürokratieabbau“ gefasst, darunter auch einige wichtige zum öffentlichen Dienstrecht.

Neben einigen durchaus zu begrüßenden Beschlüssen (z.B. Verzicht auf amtsärztliche Untersuchung bei Antrag auf eine stationäre Reha-Maßnahme, kein Antrag auf Urlaubsansparung mehr nötig) sind auch zwei Punkte enthalten, die aus Sicht der Beamtinnen und Beamten durchaus differenziert zu betrachten sind: Die arbeitsmarktpolitische Beurlaubung gem. Art. 90 BayBG wird abgeschafft und der Beurteilungszeitraum wird von drei auf vier Jahre verlängert. Die Beschlüsse im Einzelnen:

- *Beamte brauchen künftig in aller Regel keine Nebentätigkeitsgenehmigungen mehr. Nebentätigkeiten bis zu 10 Stunden wöchentlich und 10.000 € jährlich können künftig stets genehmigungsfrei ausgeübt werden.*
- *Der Turnus der regelmäßigen Beurteilungen wird von bisher 3 Jahren auf künftig allgemein 4 Jahre verlängert.*
- *Bei der Einstellung von Beamten kann künftig auf die amtsärztliche Einstellungsuntersuchung verzichtet werden. Stattdessen kann gleichberechtigt die gesundheitliche Eignung der Beamten perspektivisch durch standardisierten Fragebogen abgeklärt werden.*
- *Im Beihilferecht wird im Übrigen ebenfalls auf einige bisher vorgeschriebene amtsärztliche Untersuchungen verzichtet, wo sich das nicht lohnt, so z. B. bei psychotherapeutischen Standardmaßnahmen oder bei stationären Rehabilitationseinrichtungen (hier wird statt Facharzt plus Amtsarzt künftig auf den Facharzt vertraut).*
- *Die Ämter auf Probe für Leitungsämter werden abgeschafft. Gleiches gilt weitgehend auch für die Ämter auf Zeit. Diejenigen, die sich aktuell in Ämtern auf Probe oder Zeit befinden, werden in Ämter auf Lebenszeit übergeleitet. Zusammen erspart das über die Jahre Tausende aufwändige Ernennungsverfahren.*
- *Deutlich angehoben werden auch die nicht auf die Pension anzurechnenden Hinzuverdienstgrenzen von Pensionisten für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, die nicht wegen Dienstunfähigkeit oder Schwerbehinderung in den Ruhestand traten.*
- *Die sog. arbeitsmarktpolitische Beurlaubung für Beamte wird abgeschafft. Sie greift, wenn „ein außergewöhnlicher Bewerbungsüberhang besteht“ (Art. 90 BayBG) – eine Situation, die aktuell erkennbar nirgendwo gegeben ist.*
- *Für die Urlaubsansparung ist künftig kein Antrag und keine Genehmigung mehr erforderlich – sie erfolgt automatisch in dem bisher möglichen Umfang*



Sommerfest im Regen

Beim Sommerempfang des BBB am 01.07.2024 in München waren nicht nur die Fachverbandsvorsitzenden, sondern auch zahlreiche Politiker zu Gast. Die vorhandene Überdachung hielt dem strömenden Regen gottlob stand. Für den GdV-Landesvorsitzenden Manfred Eichmeier bot sich bei besten Speisen und Getränken wieder die Gelegenheit zu zahlreichen Gesprächen mit den Vorsitzenden der anderen Fachgewerkschaften und Abgeordneten der verschiedenen Fraktionen im Bayerischen Landtag. Eichmeier nutzte die Veranstaltung auch zu einem intensiven Austausch mit Volker Geyer, seit 2017 stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik. Geyer genießt wegen seines überragenden Engagements in der Tarifpolitik hohes Ansehen bei den dbb-Mitgliedsgewerkschaften und erst recht in Bayern. Er stammt schließlich aus Oberfranken.



Starke Performance der GdV beim EM-Tippspiel



Eine bärenstarke Vorstellung bot die GdV-Bayern beim BBB EM-Tippspiel 2024. Das Team GdV-Bayern verpasste nur knapp eine Sensation und belegte sensationell den zweiten Platz. Dabei ließ man namhafte Teams wie die Tippgemeinschaften des BLLV, der DPoIG und der bfG weit hinter sich. Ein Achtungserfolg gelang

auch der GdV-Nachwuchstippgemeinschaft, die mit einem Teilnehmer, der unter dem Pseudonym „Tim“ antrat, den besten Einzeltipper der GdV stellte, knapp gefolgt von „Kristina“ und „JulePopp“. Das BBB-EM-Tippspiel hat großen Spaß gemacht und dass es am Ende für die GdV nicht zum Sieg reichte, mag vielleicht auch ein bisschen am Patriotismus gelegen haben. Viele Tipper der GdV setzten auf Deutschland als Europameister und damit gingen leider etliche Bonuspunkte verloren.

Platz	Gruppenname	Tipps	Bonus	Gesamt
1.	VIL	76.00	20.00	96.00
2.	GdV-Bayern	72.33	21.67	94.00
3.	B-Team	73.00	20.00	93.00
4.	VBR	68.00	21.25	89.25



Aus dem GdV-Landesverband Rheinland-Pfalz

GdV beim Gewerkschaftstag 2024 des dbb rheinland-pfalz

Unter dem Motto „Fortschritt mit Erfahrung“ fand im Zeitraum vom 04.-05.06.2024 im Hilton Hotel International in Mainz der diesjährige Gewerkschaftstag des dbb Landesbundes Rheinland-Pfalz statt.

Zur öffentlichen Veranstaltung am Nachmittag des 04.06.2024, mit der auch das 75-jährige Bestehen des dbb rheinland-pfalz gefeiert wurde, kamen zahlreiche Gäste aus der Landesregierung, Politik und Gewerkschaften. Zu den Ehrengästen zählten auch der dbb Bundesvorsitzende *Ulrich Silberbach*, der GdV-Bundesvorsitzende *Thomas Falke*, sowie der GdL-Bundesvorsitzende *Claus Weselsky*.



v.l.: GdV-Landesvorsitzende *Christiane Lehnert*, GdV-Bundesvorsitzender *Thomas Falke*, die wiedergewählte dbb-Landesvorsitzende *Lilli Lenz*, stellvertretender GdV-Landesvorsitzender *Uwe Hirsch*

Die Ministerpräsidentin *Malu Dreyer* dankte in ihrer Ansprache allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst für deren hervorragende Arbeit. Auch in Krisenzeiten könne man sich uneingeschränkt auf den öffentlichen Dienst im Land verlassen. Der dbb rheinland-pfalz sei verlässlicher Partner in der Sicherung der Demokratie. Gemeinsam stehe man gegen Hass, Hetze und Gewalt.

Zu den Themen: Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst, Digitalisierung, Beteiligung, Mitbestimmung und Tarifverhandlungen tauscht sich die Landesregierung mit dem dbb rheinland-pfalz aus. Die Landesregierung bemühe sich zusammen mit den Gewerkschaften, die Arbeit im öffentlichen Dienst durch gute Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten, auch bei der Bezahlung. Das erreichte Ländertarifergebnis für den öffentlichen Dienst und dessen zeitgleiche, systemgerechte Übertragung auf Besoldung und Versorgung im rheinland-pfälzischen Landes- sowie Kommunaldienst ist ein Beleg dafür.

Der Bundesvorsitzende *Ulrich Silberbach* unterstrich in seiner Festansprache die wichtige Rolle freier, starker Gewerkschaften als Attribut gelebter Demokratie in Deutschland und in Rheinland-Pfalz. Das Jubiläum des Grundgesetzes sei Ansporn auf sämtlichen politischen Ebenen mitzugestalten. In diesem Zusammenhang rief er zur Teilnahme an Wahlen auf. Die Situation im öffentlichen Dienst in Deutschland bezeichnete er als besorgniserregend. Dies vor dem Hintergrund stetig ansteigender Aufgaben, Bürokratie und Personalmangel. Er forderte Politik und Regierung zum energischen Handeln auf. Erforderlich sei eine echte Aufgabenkritik und der Mut zur Entbürokratisierung. *Christiane Lehnert*, GdV-Landesvorsitzende in Rheinland-Pfalz, Foto: *Friedhelm Windmüller*



Aus dem GdV-Landesverband Nordrhein-Westfalen

GdV zu Gast bei der 50 Jahrfeier der Fachgruppe Arbeits- und Umweltschutz

Die Fachgruppe Arbeitsschutz und Umweltschutz (FAU) der Gewerkschaft für Technik und Naturwissenschaft im öffentlichen Dienst (BTB) in Nordrheinwestfalen, feierte ihr 50-jähriges Jubiläum in Ibbenbüren. Zahlreiche Teilnehmer nahmen an der Veranstaltung teil. Es wurden dazu Gäste aus Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, und Niedersachsen eingeladen. Für die GdV nahm Rebecca Behrends, die auch die Vorsitzende des BTB-Bundesarbeitskreises Gewerbeaufsicht ist, an der Veranstaltung teil. Michael Lupzcyk, der Vorsitzender der FAU, warf in seiner Begrüßungsrede einen Blick zurück auf die vergangenen 50 Jahre. Er resümierte, dass es nach wie vor erforderlich ist, sich für die Anerkennung und Wertschätzung der technischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst einzusetzen. Ein Grußwort sprach Gudrun Hüttermann, Personalratsvorsitzende der Bezirksregierung Münster, die auch Glückwünsche vom Regierungspräsidenten Andreas Bothe übermittelte.

Als Redner trat der Bundesvorsitzende der Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten (VDStra) Hermann-Josef Siebigteroth auf, der auch stellvertretender Vorsitzender der dbb-Bundestarifkommission ist. Für ihn ist die Zusammenarbeit mit dem BTB besonders wichtig, da die Straßenwärterinnen und Straßenwärter bei ihren Aufgaben großen Gefährdungen ausgesetzt sind und sich immer noch viele tödliche Unfälle ereignen. Deswegen ist es für ihn wichtig, dass es eine starke Arbeitsschutzverwaltung gibt.

Der BTB-Bundesvorsitzende Jan-Georg Seidel, der aus der Gewerbeaufsicht Nordrhein-Westfalen kommt, ist ein ehemaliger Vorsitzender der FAU. In seiner Rede hob er hervor, dass der Arbeitsschutz und der Umweltschutz Verfassungsrang haben und daher hohe Ansprüche der Gesellschaft an die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gestellt werden.

Zwei verdiente Mitglieder der FAU, Dr. Johannes Wiedemeier und Dr. Jürgen Querbach, gaben einen geschichtlichen Rückblick im Arbeitsschutz und Umweltschutz vom Mittelalter bis in die heutige Zeit.

An die Fachvorträge schloss sich eine Podiumsdiskussion an, die von Jan-Georg Seidel moderiert wurde. Die Teilnehmer aus Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen diskutierten ihre Erfahrungen über die unterschiedlichen Organisationen und Strukturreformen der Gewerbeaufsicht in den Bundesländern.

Teilnehmer der Podiumsdiskussion: von links: Rebecca Behrends (BY), Dr. Helmut Deden (NRW), Dana Rabenstein (NDS), Michael von Koch (BW), Christof Weier (HE)





Der Ehrengast Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen gratulierte der FAU zum Jubiläum.

Die Bedeutung des Arbeitsschutzes wurde ihm in der Corona-Pandemie und bei den Kontrollen in der Fleischindustrie besonders deutlich. Ihm ist völlig klar, dass ein Minister, der im Arbeitsschutz etwas bewirken möchte, eine starke Arbeitsschutzverwaltung braucht. Unternehmen, die Arbeitsschutzvorschriften einhalten, dürfen im Wettbewerb keine Nachteile durch Unternehmen erleiden, die den Arbeitsschutz nicht einhalten.

BTB-Bundesvorsitzender Jan Seidel und Ehrengast Minister Karl-Josef Laumann



Herr Laumann bedankte sich für die gute, kritische und ehrliche Zusammenarbeit mit der FAU. Unangenehme Probleme müssen angesprochen werden. Dadurch wurde in der Vergangenheit schon sehr viel für die Beschäftigten in der Arbeitsschutzverwaltung erreicht. Er plant den Arbeitsschutz strukturell zu stärken, indem er das Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung mit dem Landeszentrum für Gesundheit zu einer obersten Landesbehörde zusammenlegt.

Rebecca Behrends



Aus dem GdV-Landesverband Hessen

Rücktritt des GdV-Landesvorsitzenden



Aufgrund einer schweren Erkrankung, die ihm die Fortführung der Amtsgeschäfte unmöglich machte, ist Reiner Peter mit sofortiger Wirkung vom Vorsitz des GdV-Landesverbandes Hessen zurückgetreten. Reiner Peter hat sich für die GdV auf vielfältige Weise verdient gemacht. Nachdem er der GdV zum 01.11.1990 beigetreten war, brachte er sich schon bald in die Arbeit des Ortsverbandes Frankfurt ein. 2014 wurde er zum stellvertretenden Landesvorsitzenden und 2019 schließlich zum Landesvorsitzenden der GdV-Hessen gewählt, der er bis zu seinem Rücktritt vorstand.

Reiner Peter, Foto: Peter

Daneben war Reiner Peter auch in der Personalvertretung aktiv. Er war nicht nur Vorsitzender des örtlichen Personalrates beim Hessischen Amt für Versorgung und Soziales in Frankfurt, sondern auch Mitglied des Bezirkspersonalrates (BPR) beim Regierungspräsidium Gießen. Auch beim BPR hatte er zwischenzeitlich für einige Jahre den Vorsitz inne.

Dienstlich war Reiner Peter überwiegend im Sozialen Entschädigungsrecht tätig, bevor er in den letzten Jahren seiner Berufstätigkeit noch in der Prüfung und Bewilligung der Anträge in der Corona-Überbrückungshilfe sowie Neustarthilfe eingesetzt war.

Seine Erkrankung hatte ihm schon im April dieses Jahres eine Teilnahme an der Bundeshauptvorstandssitzung in Kassel nicht mehr möglich gemacht.

Die GdV Hessen bedankt sich bei Reiner Peter für sein langjähriges engagiertes Eintreten für die GdV und in der Personalvertretung. Wir wünschen Reiner Peter, dass er die Krankheit gut bewältigen und einen hoffentlich sorgenfreien Ruhestand genießen kann.

Der für das Frühjahr geplante turnusgemäße Landesdelegiertentag wurde verschoben und soll nun im September in Wiesbaden stattfinden. Es bleibt zu hoffen, dass es der GdV-Hessen gelingt, ein schlagkräftiges neues Team zu formen. Bis zu den Neuwahlen werden die Amtsgeschäfte vom bisherigen stellvertretenden Landesvorsitzenden Harald Brunner, Hessisches Amt für Versorgung und Soziales, Mainzer Straße 35, 65185 Wiesbaden, E-Mail: harald266@gmail.com fortgeführt. Mitglieder der GdV-Hessen, die Interesse an einer Mitarbeit -in welcher Funktion auch immer- im künftigen Landesvorstand haben, können sich bereits jetzt melden. Außerdem ist in Kürze eine digitale Veranstaltung mit den Ortsverbänden zur Vorbereitung des Landesdelegiertentages geplant.

Harald Brunner



Aus dem GdV-Landesverband Brandenburg

Gewerkschaftstag des dbb brandenburg

Am 10./11.6.2024 fand in Potsdam der 7. dbb-Gewerkschaftstag unter dem Motto „Wir für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst durchsetzungsfähig beharrlich bewährt in Brandenburg“ statt. Mit großer Mehrheit wurden der Landesvorsitzende Ralf Roggenbuck und der Zweite Vorsitzende Detlef Daubitz im Amt bestätigt. Bei den vier Stellvertretern/ Stellvertreterinnen wurden Roland Parnitzke und Richard Wurche wieder gewählt. Neu in der Landesleitung sind Alexander Prill (DSTG) und Christina Adler (BPV).

Am 11.06. 2024 fand dann die öffentliche Veranstaltung des Gewerkschaftstages statt. Der Landesvorsitzende Ralf Roggenbuck begrüßte als Gäste u.a. den Ministerpräsidenten Dr. Woidke, Mitglieder aus den Fraktionen im Landtag sowie Ulrich Silberbach (dbb-Bundesvorsitzender) und Maik Wagner (Stellv. dbb-Bundesvorsitzender). Ralf Roggenbuck wies in seiner Begrüßungsrede darauf hin, dass „trotz noch so unterschiedlicher politischer Meinungen alle Anwesenden miteinander ein gemeinsames Ziel haben und dieses Ziel ist, das Land Brandenburg zum Wohle seiner Bevölkerung voranzubringen. „Während es die letzten fünf Jahre darum gegangen ist, den öffentlichen Dienst im Land endlich angemessen zu bezahlen und damit die Versäumnisse des letzten Jahrzehnts aufzuholen, ist es jetzt nicht nur wichtig, genügend und ausreichend Nachwuchs einzustellen. Der Fokus des dbb wird auch darauf gerichtet sein, etwas für diejenigen zu tun, die die ganze Zeit den öffentlichen Dienst und den privatisierten Bereich aufrechterhalten haben und jetzt müde sind. Diese gilt es zu entlasten und zu motivieren.“



Ministerpräsident Dr. Woidke sprach in seinem Grußwort den Delegierten seine Anerkennung für die Leistungen der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes aus. Besonders hob er den Einsatz derer hervor, deren Aufgabe der Schutz der Bürgerinnen und Bürger ist. Hierauf ging der dbb-Chef Ulrich Silberbach in seiner Rede ebenfalls ein. Anerkennung und attraktive Arbeitsbedingungen in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes sind Voraussetzung, um Fachkräftemangel zu verhindern.

Der stellvertretende GdV-Landesvorsitzende Frank Iffland (re) mit dbb-Chef Ulrich Silberbach (li)

Die GdV unterstützt seit langem die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung als eine Maßnahme, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Seitens der GdV-Brandenburg nahm der stellvertretende Landesvorsitzende Franz Iffland am Gewerkschaftstag teil. Er konnte erneut die Möglichkeit für die GdV-Brandenburg nutzen, die Kontakte zum dbb sowohl auf Landes- als auch auf der Bundesebene zu vertiefen. *Franz Iffland/dbb-brandenburg, Fotos: dbb-brandenburg*



ÖFFENTLICHER DIENST

**IHR GEBT
NIEMALS AUF
WIR FÜR EUCH
AUCH NICHT**



Ihr für uns. Wir für Euch.
Das **Füreinander** zählt.



Versichern und Bausparen



Risikomanagement bei Naturgefahren: Debeka und Handwerkskammer Koblenz präsentieren Leitfaden

Kurz vor dem dritten Jahrestag der Flutkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen haben die Debeka und die Handwerkskammer Koblenz in Bad Neuenahr-Ahrweiler einen neuen Leitfaden für Handwerksbetriebe zum Umgang mit Naturgefahren vorgestellt. Dieser Leitfaden soll Handwerksbetrieben helfen, sich auf Naturgefahren vorzubereiten, präventive Maßnahmen zu treffen und im Fall der Fälle richtig reagieren zu können.

Der Leitfaden besteht aus drei Hauptblöcken: Präventive Schritte vor einem Schadenereignis, Maßnahmen und Entscheidungen während eines Schadenereignisses sowie Maßnahmen nach einem Schadenereignis. Er beinhaltet auch eine Checkliste mit den notwendigen Versicherungen für Handwerksbetriebe, um sich gegen die finanziellen Folgen von Naturgefahren abzusichern.

„Jenseits der wichtigen Fragen rund um den Versicherungsschutz liefert der Leitfaden aber auch im Bereich der Prävention und betrieblichen Organisation hilfreiche Handlungsempfehlungen. Gerade bei Naturgefahren, wie zum Beispiel extremen Hochwasserereignissen, kommt der Schadenverhütung eine enorme Bedeutung zu“, erklärte Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka, anlässlich der Vorstellung des Leitfadens.

Die Handwerkskammer Koblenz stellt den Leitfaden allen Mitgliedsbetrieben und weiteren Interessenten online und in gedruckter Form zur Verfügung. Außerdem ist er auf der Website der Debeka zu finden.



Kopfschütteln

Mit beileibe nicht alltäglichen Schlagzeilen warteten die „Bild-Zeitung“ und die Münchner „Tz“ in ihren Ausgaben vom 26.02.1969 auf. Mit reichlichem Amusement berichteten sie darüber, dass in den Amtsstuben des bayerischen Ministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge in der Münchner Winzererstraße sich die Bürochefs künftig damit abfinden müssten, dass Sekretärinnen und Sachbearbeiter plötzlich den Aktenberg beiseiteschieben, aufspringen, mit dem Kopf kreisen, die Arme hängen lassen und mit den Hüften wie Hula-Hula-Mädchen wackeln. Das Ganze nenne sich dann „Gymnastik im Büro“ und sei für bayerische Amtsstuben völlig neu, amüsierten sich die Gazetten. Sie führten weiter aus:

„Sie wedeln und wackeln mit den Hüften, sie schütteln sich im Beat-Rhythmus und rollen die Köpfe. Ort des lebhaften Geschehens ist weder die Skipiste noch das Tanzlokal. Es sind die Amtsräume eines bayerischen Ministeriums, in denen es neuerdings so schwungvoll zugeht. Und das alles während der normalen Arbeitszeit. Der rollende Einsatz gilt der Bekämpfung einer typischen Zeitkrankheit: Leiden, die man sich ersitzt“.

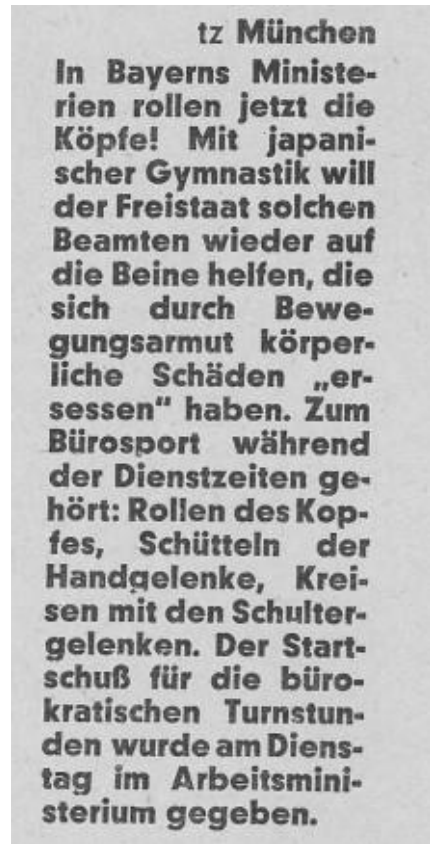
Die Berichte endeten mit dem Hinweis, dass demnächst auch in den anderen Ministerien und staatlichen Amtsstuben in Bayern das tägliche Kopfschütteln eingeführt werde.

Mehr als 55 Jahre später ist es nun durchaus angebracht, zu hinterfragen, ob die Initiative des bayerischen Arbeitsministeriums von Erfolg gekrönt war. Die Antwort fällt eindeutig aus: Kopfschütteln ist zumindest aus den Amtsstuben des in Bayern dem



Arbeitsministerium nachgeordneten Bereichs nicht mehr wegzudenken. Immer wieder schütteln die Beschäftigten die Köpfe, nicht nur minutenlang, sondern sogar manchmal stundenlang: vor allem über Anweisungen und Entscheidungen „ihres“ Ministeriums. Die Erkenntnis, dass das Ministerium mit unverständlichen Anweisungen und Entscheidungen einzig und allein die Gesundheit fördern will, hat bei mir nur eines ausgelöst:

Kopfschütteln.





Rechtsprechung unter der Lupe

Von Ltd. Regierungsdirektorin (ab 01.09.2024: a.D.) Martina Felmeden-Dreyer,
Leiterin des Hessischen Amtes für Versorgung und Soziales Kassel, Juni 2024

Wann beginnt die Zukunft im SGB IX?

Ein Rückblick auf die Vergangenheit....

A. Das Urteil des LSG Berlin-Brandenburg, 13.Senat - L 13 SB 203/14 vom 16.04.2015

Anno Domini 2015, gegeben am 16.04. zu Berlin:

„1. § 33 Abs. 1 SGB IX verlangt, dass ein Verwaltungsakt inhaltlich hinreichend bestimmt sein muss.

2. Das Bestimmtheitsgebot bezieht sich insbesondere auf den Verfügungssatz des Verwaltungsaktes, aus dem für die Beteiligten vollständig, klar und unzweideutig erkennbar sein muss, welche Regelung die Behörde treffen will.

3. Ein Aufhebungsbescheid muss danach den Adressaten, den Zeitraum der Aufhebung und den konkreten Umfang der Aufhebung erkennen lassen.

4. Ein Bescheid, der den Zeitpunkt, an dem die Aufhebung wirksam sein soll, nicht benennt ist, ist rechtswidrig.“

Das Urteil des LSG Berlin-Brandenburg, 13.Senat - L 13 SB 203/14 (zitiert nach juris, auch im Folgenden), hatte seinerzeit die Welt der Feststellungsbescheide nach dem SGB IX (Sozialgesetzbuch 9. Buch) nicht nur in Berlin, sondern u.a. auch in Hessen ein wenig aus den Angeln gehoben. Relevanz entfaltet das Ganze im Regelfall nur für sog. Herabsetzungsbescheide, d.h. Bescheide, die den festgestellten Grad der Behinderung (GdB) mit Wirkung für die Zukunft ändern/herabsetzen. Denn in allen anderen Fällen wurde die Wirksamkeit der Entscheidung im Regelfall durch das Datum der Antragstellung (Erstantrag, Änderungs-/Neufeststellungsantrag) bestimmt und im Bescheidtenor benannt.

Bislang wurde in Herabsetzungsfällen in den Bundesländern wohl unterschiedlich tenoriert:

„... wird mit Wirkung ab Bekanntgabe festgestellt...“

„... wird mit Wirkung für die Zukunft festgestellt...“

(Der Verfasserin ist nicht bekannt, ob einzelne Bundesländer den Zeitpunkt der Wirksamkeit eines Herabsetzungsbescheides konkreter, und wenn ja, wie bestimmt (und mit welcher Rechtsgrundlage) benannt hatten.)

Insbesondere die letzte Tenorierung, die dem Wortlaut des § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X entspricht, wird mit der og. Entscheidung des LSG Berlin-Brandenburg zu Recht in Frage gestellt. Denn ab wann ist in diesen Fällen ggf. ein neuer (geänderter) Schwerbehindertenausweis auszustellen? Ab wann beginnt der 3-Monatszeitraum des § 199 Abs. 1 SGB IX?

Das LSG hat sich dezidiert mit den seitens der Verwaltung vorgetragenen Argumenten auseinandergesetzt, die Möglichkeit der Auslegung des Verwaltungsaktes im Hinblick auf den Wirksamkeitszeitpunkt auf der Basis der Begründung des Verwaltungsaktes überprüft und kommt zu folgendem Ergebnis:



- a) Die Anwendung der gesetzlichen Schutzpflicht nach § 116 SGB IX (Anm. der Verfasserin: jetzt 199 SGB IX) lässt keinen Rückschluss auf den Zeitpunkt der Wirksamkeit des Verwaltungsaktes zu, da diese Norm sich auf die spezialgesetzlich geregelte Hemmung der Verwirklichung von Herabsetzungsentscheidungen bezieht, welche – insoweit vergleichbar mit der aufschiebenden Wirkung von Rechtsbehelfen gegen Verwaltungsakte – allein die prozessuale Ebene betrifft (Rn.18).
- b) Rn. 19: „Denkbar wäre, dass der Beklagte die innere Wirksamkeit seines Bescheides vom 18. Juli 2013 an dessen äußere Wirksamkeit knüpfen wollte, also auf den Zeitpunkt der Bekanntgabe im Sinne des § 39 Abs. 1 Satz 1 SGB X. Dies ist aber für den verständigen Beteiligten nicht unzweideutig erkennbar, denn es ist gleichermaßen möglich, dass das Datum des Bescheides dessen Wirksamkeit markieren sollte. Der Umstand, dass die letztgenannte Verfügung entgegen § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X eine Aufhebung mit Wirkung in die Vergangenheit darstellen würde und damit rechtswidrig wäre, ist hierbei unerheblich, da maßgebend auf die Perspektive des verständigen Erklärungsempfängers, hier des rechtsunkundigen Behinderten, abzustellen ist, von dem keineswegs die Kenntnis zu erwarten ist, dass behördliche Entscheidungen über die Höhe des GdB als Verwaltungsakte mit Dauerwirkung nur mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben werden dürfen, wenn eine wesentliche Änderung eingetreten ist.“
- c) Verbleibenden Unklarheiten gehen zu Lasten der Behörde (Rn. 20).

Da die Erteilung von rechtswidrigen Bescheiden nun eben nicht zum Standard von Behörden gehören sollte, war Handlung geboten.

B. Die Vorgehensweise in Hessen ab 2016

In Hessen wurde mangels Vorliegens einer spezialgesetzlichen oder allgemeinen Regelung, wann die Zukunft im Sinne des § 48 SGB X beginnt, nach Austausch mit anderen Bundesländern per Verfügung im August 2016 entschieden, dass ein konkretes Datum wie folgt zu benennen ist:

„Als Datum der Wirksamkeit eines Verwaltungsaktes bei Verwaltungsakten mit Wirkung für die Zukunft wird der 1. Kalendertag des Folgemonats nach Bekanntgabe des Verwaltungsaktes eingetragen.

Hinsichtlich des Zeitpunkts der Bekanntgabe wird (mangels konkretem Nachweis durch Zustellung per Einschreiben/mit Rückschein oder Postzustellungsurkunde, was aus organisatorischen und Kostengründen im SGB IX wegen der Menge der jährlich zu erteilenden Bescheide nicht erfolgt) die Bekanntgabefiktion des § 37 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB X (Sozialgesetzbuch 10. Buch) zugrunde gelegt:

- § 37 Abs. 2 SGB X:

Ein schriftlicher Verwaltungsakt, der im Inland durch die Post übermittelt wird, gilt am dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben (Zugangsfiktion). Ein Verwaltungsakt, der im Inland oder Ausland elektronisch übermittelt wird, gilt am dritten Tag nach der Absendung als bekannt gegeben. -

Bei der Bestimmung des 3. Tages ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) nicht entscheidend, ob dieser Tag auf einem Feiertag oder ein Wochenende (Samstag, Sonntag) fällt.

Erforderlich ist aber ein sog. Abvermerk in der Akte, wann der Bescheid zur Post gegeben wurde.“



Beispiel 1:

Bescheiddatum 02.03.2020 (Montag)
Absendedatum 04.03.2020 (Mittwoch)
Zugangsfiktion=
Bekanntgabe 07.03.2020 (Samstag)
Wirksamkeit=
Zukunft 01.04.2020, d.h. dieses Datum ist im Bescheidtenor konkret so aufzuführen! (gilt auch für die folgenden Beispiele)

Beispiel 2:

Bescheiddatum 27.03.2020 (Freitag)
Absendedatum 30.03.2020 (Montag)
Zugangsfiktion=
Bekanntgabe 02.04.2020 (Donnerstag)
Wirksamkeit=
Zukunft 01.05.2020

Beispiel 3:

Bescheiddatum 27.03.2020 (Freitag)
Absendedatum 27.03.2020 (Freitag)
Zugangsfiktion=
Bekanntgabe 30.03.2020 (Montag)
Wirksamkeit=
Zukunft 01.04.2020

Mit dieser salomonischen Regelung zugunsten der Empfänger, da der Zugang des Verwaltungsaktes auf einen Zeitpunkt vorterminiert wird, der im Normalfall unter Berücksichtigung von Postlaufzeiten und Bekanntgabefiktion deutlich später sein wird als der tatsächliche Zugang/die Bekanntgabe, waren in Hessen die verfahrensrechtlichen Implikationen gelöst. Zumindest sind unter dem Aspekt der Bekanntgabe/des Zugangs von Herabsetzungsbescheiden keine gerichtlichen Verfahren anhängig geworden.

C. Und das LSG Berlin-Brandenburg macht weiter

Anders in anderen Bundesländern... Dort wurde offensichtlich der Begriff der Bekanntgabe ohne Benennung eines konkreten Datums (weiter) verwendet. So hat das LSG Berlin-Brandenburg weiterhin Bescheide mit Wirkung für die Zukunft für rechtswidrig erklärt, wenn der Bescheidtenor nur das Wort „ab Bekanntgabe“ enthielt:

LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25.11.2021 – L 13 SB 11/20 – und Urteil vom 11.11.2021 – L 13 SB 280/19:

„1. Ein Bescheid über die Herabsetzung eines Grads der Behinderung (GdB) ist nicht hinreichend bestimmt iS des § 33 Abs 1 SGB 10, wenn er den Zeitpunkt des Geltungsbeginns nur mit der Formel "ab Bekanntgabe" angibt. (Rn.12)

2. Will die Behörde erkennbar einen Zeitpunkt nach dem Erlass des Bescheides für die Herabsetzung des Bescheids bestimmen (hier durch die Formel "ab Bekanntgabe"), kommt eine geltungserhaltende Auslegung dahingehend, dass die Herabsetzung ab dem Datum des Bescheiderlasses erfolgen soll, nicht mehr in Betracht (Abgrenzung zu LSG Essen vom 16.11.2018 - L 13 SB 280/17). (Rn.14)



3. Die Vorschrift des § 37 Abs 2 SGB 10 führt nur dann über die Auslegung zu einem hinreichend bestimmten Geltungsdatum, wenn sich aus dem Bescheid selbst (und nicht erst aus Verwaltungsakten) der Tag der Aufgabe zur Post ergibt. (Rn.15)

4. Die Fiktion der Bekanntgabe nach § 37 SGB 10 greift ohnehin nur dann ein, wenn der Tag der Aufgabe zur Post in der Behördenakte vermerkt wurde (vgl BSG vom 28.11.2006 - B 2 U 33/05 R = BSGE 97, 279-285 = SozR 4-2700 § 136 Nr 2). (Rn.18)

5. Ob ein derartiger Vermerk in jedem Falle auch die Unterschrift oder zumindest das Namenskürzel des Sachbearbeiters erfordert (vgl LSG Berlin-Potsdam vom 13.8.2019 - L 11 SB 156/18), konnte hier offenbleiben. (Rn.18)“

D. Uneinigkeit der Kammern des LSG Berlin-Brandenburg – 11. Kammer versus 13. Kammer

Deutlich großzügiger hingegen war der 11. Senat des LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.08.2019 – L 11 156/18:

„Der Bescheid vom 3. April 2012 ist noch hinreichend bestimmt im Sinne des § 33 SGB X, und zwar ungeachtet dessen, dass er weder den aufgehobenen Bescheid benennt noch – für sich betrachtet und unter Außerachtlassung des Widerspruchsbescheides vom 27. Januar 2016 – einen exakten Zeitpunkt regelt, ab dem er gelten soll.

Zwar ist es aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit grundsätzlich erforderlich, in einer Aufhebungsentscheidung den aufzuhebenden Verwaltungsakt genau zu benennen und den Umfang der Aufhebung zu bezeichnen (vgl. BSG, Urteil vom 16. März 2010 - B 2 U 2/09 R – juris). Allerdings hat die Auslegung eines Verwaltungsakts ausgehend von seinem Verfügungssatz und der Heranziehung des in § 133 des Bürgerlichen Gesetzbuches ausgedrückten allgemeinen Rechtsgedankens zu erfolgen, dass es nicht auf den Buchstaben, sondern auf den wirklichen Willen der Behörde ankommt, soweit er im Bescheid greifbar seinen Niederschlag gefunden hat. Für die Ermittlung des erklärten Willens sind dabei auch die Umstände und Gesichtspunkte heranzuziehen, die zur Aufhellung des Inhalts der Verfügung beitragen können und die dem Beteiligten bekannt sind, wenn der Verwaltungsakt sich erkennbar auf sie bezieht.

Maßstab der Auslegung ist insofern der verständige und Zusammenhänge berücksichtigende Beteiligte (vgl. BSG, Urteil vom 28. Juni 2018 - B 5 RE 2/17 R – juris). Die skizzierten Auslegungsmaßstäbe ergeben hier, dass die Klägerin ohne weiteres erkennen konnte und musste (und auch erkannt hat), dass der Beklagte hier den Feststellungsbescheid vom 24. August 2009 geändert hat. Dabei ist hier zu beachten, dass vor Erlass des Bescheides vom 3. April 2012 der Beklagte der Klägerin gegenüber einen einzigen Bescheid erlassen hat. Wenn es daher in dem Bescheid vom 3. April 2012 in der Begründung heißt, die früheren Entscheidungen seien insoweit aufzuheben gewesen, ergibt die Auslegung zwanglos, dass es sich um den einzig existenten handelt. Auch die zeitliche Wirkung des Bescheides vom 3. April 2012 lässt sich durch Auslegung ermitteln. Der Bescheid regelt einen GdB von 30 und verfügt weiter, die Klägerin sei „nicht mehr schwerbehindert“. In der Begründung heißt es, der GdB sei „nunmehr“ niedriger zu bewerten. Bei dieser Sachlage ergibt die Auslegung zwanglos, dass der Bescheid ab dem Zeitpunkt gelten soll, ab dem ihn der Betroffene „in den Händen hält“, mithin ab Bekanntgabe. Nach dem Gesagten kann dahinstehen, ob ein etwaiger Bestimmtheitsmangel durch den Widerspruchsbescheid vom 27. Januar 2016, der nun sicherlich einen eindeutigen Wirksamkeitszeitpunkt regelt, geheilt worden ist.“





E. Mutiges SG Frankfurt (Oder) – der Sprung zum Bundessozialgericht

Dieser Rechtsprechung hat sich dann das SG Frankfurt (Oder) mit seiner Entscheidung vom 22.02.2022 – S 32 SB 162/18 – angeschlossen und sich ausdrücklich gegen die Meinung des 13. Senats des LSG Berlin-Brandenburg in dessen Entscheidung vom 11.11.2021 gestellt:

„1. Ein Bescheid über die Herabsetzung eines Grads der Behinderung (GdB) kann durch Auslegung iS des § 33 Abs 1 SGB 10 hinreichend bestimmt werden, auch wenn er den Zeitpunkt des Geltungsbeginns nur mit der Formel "ab Bekanntgabe" angibt (so auch LSG Berlin-Brandenburg vom 13.8.2019 - L 11 SB 156/18; entgegen LSG Berlin-Potsdam vom 11.11.2021 - L 13 SB 280/19). (Rn.48)

2. Der Bestimmtheit steht es nicht entgegen, wenn der Empfänger des Herabsetzungsbescheids den Tag des Zugangs nicht mehr konkret nachvollziehen oder erinnern kann, wenn feststeht, dass ihm der Bescheid zugegangen ist. (Rn.48)

3. Voraussetzung für die Bekanntgabefiktion des § 37 Abs 2 S 1 SGB 10 ist, dass die Aufgabe zur Post in den Behördenakten durch einen so genannten "Ab-Vermerk" in den Behördenakten dokumentiert ist (vgl BSG vom 28.11.2006 - B 2 U 33/05 R = BSGE 97, 279 = SozR 4-2700 § 136 Nr 2).

Und damit nicht das LSG Berlin-Brandenburg dazwischenfunk, hat das SG die Sprungrevision zum Bundessozialgericht (BSG) zugelassen und dies dezidiert u.a. auch mit der abweichenden Rechtsprechung des 11. Senats des LSG Berlin-Brandenburg begründet:

„Die Kammer hat nach Anregung durch die Beteiligten die Sprungrevision gegen ihre Entscheidung zugelassen, da sie die Voraussetzungen des § 161 Abs. 1 und 2 SGG i. V. m. § 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG für gegeben hält.

(Rn 68) Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung. In der Rechtssache stellt sich eine Rechtsfrage, deren Klärung über den zu entscheidenden Einzelfall hinaus aus Gründen der Rechtseinheit und Rechtsfortbildung im allgemeinen Interesse erforderlich ist. Eine Klärung durch das Revisionsgericht ist auch zu erwarten. Die angestrebte Entscheidung hat über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung für eine Vielzahl anderer Fälle.

Die aufgeworfene Rechtsfrage ist bislang nicht geklärt. Das Bundessozialgericht hat sich in mehreren Entscheidungen mit der Bestimmtheit eines Verwaltungsaktes bei Leistungsaufhebungen (vgl. zuletzt mit Urteil vom 8. Dezember 2020, B 4 AS 46/20 R, m. w. N.) und mit der Rechtmäßigkeit eines Herabsetzungsbescheides, in dem zur Wirksamkeit der geänderten GdB-Feststellung ein konkretes Datum angegeben wurde, was jedoch vor dem Tag des tatsächlichen Zugangs bei dem Betroffenen lag (vgl. Urteil vom 6. Dezember 2021, B 9 SB 6/19 R), auseinandergesetzt. Die Beantwortung der vorliegend aufgeworfenen Rechtsfrage lässt sich den vorab angegebenen Entscheidungen des BSG jedoch nicht entnehmen.

(Rn 72) Die aufgeworfene Rechtsfrage ist im vorliegenden Rechtsstreit auch klärungsfähig. Die Kammer ist nach umfassender Aufklärung der entscheidungserheblichen Tatsachen zu der Überzeugung gelangt, dass in dem Gesundheitszustand der Klägerin zum maßgeblichen Zeitpunkt der Widerspruchsentscheidung am 3. Mai 2018 der im September 2011 festgestellte GdB nicht mehr zu rechtfertigen war. Da auch die formelle Rechtmäßigkeit der Herabsetzungsentscheidung gegeben ist, ist die Problematik der Bestimmtheit des angegriffenen Verwaltungsaktes entscheidungserheblich, eine fehlende Bestimmtheit würde zur Aufhebung der behördlichen Entscheidungen führen.



(Rn 73) Entgegen der vom 13. Senat des LSG Berlin-Brandenburg vertretenen Rechtsansicht (vgl. Urteile vom 16. Juni 2015, L 13 SB 120/14, sowie vom 11. November 2021, L 13 SB 123/18 und L 13 SB 280/19) handelt es sich nach Einschätzung der Kammer bei der klärungsbedürftigen Rechtsfrage auch um eine solche mit allgemeiner, über den Einzelfall hinausgehender Bedeutung, die die einheitliche Handhabung des Rechts berührt und eine Vielzahl ähnlich gelagerter Fälle sowie eine nicht unbeträchtliche Personenzahl und Anzahl laufender Verfahren betrifft. **Die Versorgungsverwaltung des Landes Brandenburg hat bis zur Änderung ihrer Vorgehensweise im Verlaufe des Jahres 2021, seitdem ein konkretes Datum angegeben wird, in allen Herabsetzungsbescheiden zum GdB sowie Entziehungsentscheidungen zum Vorliegen der gesundheitlichen Voraussetzungen für Merkzeichen die Wirksamkeit der geänderten Feststellung „ab Bekanntgabe“ bestimmt und im Hinblick auf die Absendung und Zustellung der Entscheidungen ein einheitliches Vorgehen gewählt.** Dementsprechend liegen der Kammer, dem Sozialgericht Frankfurt (Oder) und allen anderen für Bescheide der Brandenburger Versorgungsverwaltung im Schwerbehindertenrecht zuständigen Sozialgerichten eine Vielzahl vergleichbarer Herabsetzungs- und Entziehungsverwaltungsakte zur Entscheidung vor.“

F. Das BSG – der gordische Knoten wird 8 Jahre später zerschlagen

Und schließlich und endlich hat das BSG dann mit zwei Entscheidung vom 15.06.2023 die Tenorierung „ab Bekanntgabe“ als hinreichend konkretisiert akzeptiert (9 SB 2/22 R - im Folgenden dargestellt - und 9 SB 3/22 R, wobei letztere Entscheidung die Entscheidung des 13. Senats des LSG Berlin-Brandenburg vom 25.11.2021 – L 13 SB 11/20 – ausdrücklich aufhebt.:

„(Rn 12) Der Herabsetzungsbescheid ist gegenüber der Klägerin wirksam bekannt gegeben worden (dazu unter 1.). Die Herabsetzung des GdB mit Wirkung ab Bekanntgabe des Bescheids ist auch materiell rechtmäßig. Die bei der Klägerin nach Ablauf der Heilungsbewährung zum Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheids bestehenden konkreten Auswirkungen der verbliebenen Gesundheitsstörungen rechtfertigen nach den für den Senat bindenden Feststellungen des SG (vgl § 163 SGG) nur noch einen GdB von 40 (dazu unter 2.).

(Rn 13) 1. Die im Bescheid vom 23.6.2017 verfügte Herabsetzung des GdB ist gemäß § 39 Abs 1 Satz 1 SGB X durch Bekanntgabe iS von § 37 Abs 1 Satz 1 SGB X gegenüber der Klägerin spätestens am 19.7.2017 wirksam geworden.

(Rn 14) Nach § 37 Abs 1 Satz 1 SGB X ist ein Verwaltungsakt demjenigen Beteiligten bekanntzugeben, für den er bestimmt oder der von ihm betroffen wird. Ein Verwaltungsakt wird gemäß § 39 Abs 1 Satz 1 SGB X gegenüber demjenigen, für den er bestimmt ist oder der von ihm betroffen wird, in dem Zeitpunkt wirksam, in dem er ihm bekannt gegeben wird. Der Verwaltungsakt wird nach § 39 Abs 1 Satz 2 SGB X mit dem Inhalt wirksam, mit dem er bekannt gegeben wird. Mit der Bekanntgabe wird der Verwaltungsakt sowohl für den Adressaten als auch für die erlassende Behörde bindend.

(Rn 15) Der Begriff der "Bekanntgabe" ist gesetzlich nicht definiert. Dennoch ist er im Sozialverwaltungsrecht ein feststehender Rechtsbegriff, der jedenfalls heute nicht mehr ungenau oder missverständlich (so bereits BSG-Urteil vom 9.4.2014 - B 14 AS 46/13 R - BSGE 115, 288 = SozR 4-1500 § 87 Nr 2, RdNr 21; anders noch BSG-Urteil vom 27.9.1983 - 12 RK 75/82 - juris RdNr 14), sondern in Rechtsprechung und Schrifttum geklärt ist.

(Rn 16) Danach ist die Bekanntgabe eines Verwaltungsakts die zielgerichtete (willentliche) Mitteilung des Inhalts eines Verwaltungsakts durch die Behörde an den Adressaten (BSG-Urteil vom 15.11.2016 - B 2 U 19/15 R - SozR 4-2700 § 131 Nr 2 RdNr 15;)



(Rn 17) Die Bekanntgabe eines schriftlichen Verwaltungsakts erfolgt mit dessen Zugang. Unter Anwesenden ist dies die Übergabe des Verwaltungsakts an den Adressaten. Unter Abwesenden ist ein Verwaltungsakt nach übereinstimmender Auffassung in Rechtsprechung (zB BSG-Urteil vom 4.9.2013 - B 10 EG 7/12 R - BSGE 114, 180 = SozR 4-1300 § 31 Nr 8, RdNr 26) zugegangen, wenn er so in den Bereich des Adressaten (Empfängers) gelangt ist, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit zur Kenntnisnahme hat. Auf dessen tatsächliche Kenntnisnahme kommt es für den Zugang und damit die Bekanntgabe nicht an (BSG-Urteil vom 9.4.2014 - B 14 AS 46/13 R - BSGE 115, 288 = SozR 4-1500 § 87 Nr 2, RdNr 12; Engelmann in Schütze, SGB X, 9. Aufl 2020, § 37 RdNr 8).

(Rn 18) Erfolgt die Bekanntgabe des Verwaltungsakts wie hier mit einfachem Brief, so gilt ein Verwaltungsakt gemäß § 37 Abs 2 Satz 1 SGB X mit dem dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben, außer wenn er nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist (§ 37 Abs 2 Satz 3 SGB X). Diese der Verwaltungsvereinfachung dienende Bekanntgabe- oder Zugangsfiktion (beide Begriffe werden synonym verwendet) greift aber nur, wenn der Tag der Aufgabe zur Post in den Behördenakten vermerkt wurde (vgl BSG-Urteil vom 3.3.2009 - B 4 AS 37/08 R - SozR 4-4200 § 22 Nr 15 RdNr 17). Dies ist hier nach den Feststellungen des SG nicht geschehen. Deshalb gelten im Fall der Klägerin für die Bekanntgabe des Herabsetzungsbescheids die vorgenannten allgemeinen Maßstäbe.



(Rn 19) Danach ist auf Grundlage der für den Senat bindenden tatsächlichen Feststellungen des SG (vgl § 163 SGG) der Herabsetzungsbescheid vom 23.6.2017 spätestens am 19.7.2017 der Klägerin iS des § 37 Abs 1 Satz 1 SGB X bekannt gegeben und damit nach § 39 Abs 1 Satz 1 SGB X wirksam geworden. **Denn spätestens an diesem Tag muss der Herabsetzungsbescheid in ihren tatsächlichen Verfügungsbereich gelangt sein, weil die Klägerin unter diesem Datum Widerspruch eingereicht hat.**

Allgemeiner sind die Ausführungen hierzu in BSG, Urteil vom 15.06.2023 – 9 SB 3/22

G. Und die Moral von der Geschicht'?

Zunächst:

Verfahrensrechtliche Fehler „killen“ alle materiell-rechtlichen Richtigkeiten, also bitte auch und immer an das Verfahrensrecht denken!

Und dann:

- a) Die Benennung eines konkreten Datums als Zeitpunkt der Bekanntgabe ist im Zweifel immer besser als nur die Tenorierung „ab Bekanntgabe“, denn
- b) die Zugangsfiktion des § 37 SGB X greift nur, wenn die Absendung des Verwaltungsaktes in der Akte vermerkt ist;
- c) der Zugang im Zweifel durch die Behörde nachgewiesen werden muss, wobei die Empfänger einen vermeintlichen Nicht-Zugang substantiiert bestreiten müssen und, sobald sie Widerspruch gegen den Bescheid einlegen, der Zugang nachgewiesen ist und die Wirksamkeit für die Zukunft spätestens mit Erhebung des Widerspruchs konkret terminiert ist.

Und schließlich:

Nicht aufgeben und einen Vorgang auch mal bis zum BSG verfolgen!



Jetzt Gewerkschafts- vorteil sichern!



www.bbbank.de/dbb

Einfach den Code scannen und sofort in unsere exklusive
Vorteilswelt für Mitglieder in dbb-Fachgewerkschaften
eintauchen.

BBBank eG
Herrenstr. 2-10
76133 Karlsruhe



GdV

Gewerkschaft der Sozialverwaltung

Beitrittserklärung

Ich erkläre mit Wirkung vom _____ meinen Eintritt in die
GdV – Gewerkschaft der Sozialverwaltung
im Deutschen Beamtenbund

Name: _____ Vorname: _____ geb. am: _____

Anschrift: _____

E – Mail: _____ Dienststelle: _____

Berufs-/Dienstbezeichnung: _____ Tarifbeschäftigte(r) Beamte(r)

Der satzungsmäßige Mitgliedsbeitrag von derzeit 7,00 Euro monatlich* wird zu je 21,00 Euro zur Mitte eines jeden Quartals des Jahres im Lastschriftverfahren eingezogen. Dazu ermächtige ich die GdV mit anschließendem SEPA – Lastschriftmandat.

_____, den _____
(Ort) (Datum) (Unterschrift)

SEPA – Lastschriftmandat (SEPA Direct Debit Mandate)	
für SEPA – Basis – Lastschriftverfahren / for SEPA Core Direct Debit Scheme	
Name und Anschrift des Zahlungsempfängers (Gläubiger) GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung Napoleonstraße 11 57489 Drolshagen	Diese Angaben erscheinen auf Ihrem Kontoauszug
	Gläubiger Identifikationsnummer DE13 2220 0000 7631 25
	Mandatsreferenz (Name Vorname) des Kontoinhabers

SEPA – Lastschriftmandat

Ich / Wir ermächtige(n) die Gewerkschaft der Sozialverwaltung Zahlungen von meinem / unserem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise(n) ich / wir mein / unser Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft der Sozialverwaltung auf mein / unser Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann /Wir können innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen.

Es gelten dabei die mit meinem / unserem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Mitgliedsbeitrag wird zu je 21,00 Euro zur Mitte eines jeden Quartals des Jahres eingezogen.

Kontoinhaber (Name, Vorname):	
Adresse:	
Kreditinstitut	BIC (kann entfallen, wenn IBAN mit DE beginnt)
IBAN	
DE	

_____, den _____
(Ort) (Datum) (Unterschrift)

*Der Beitrag kann je nach Landesverband auch niedriger sein oder nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe gestaffelt sein.