

## **Digitale Kommunikation in der Arbeit der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen**

Ergebnisse einer explorativen Studie zur digitalen Teilhabe der Schwerbehindertenvertretung

### **Inhalt**

- 1 Kontext der Studie
  - 1.1 Der Digitalisierungsschub der Coronakrise: Ausmaß und Effekte
  - 1.2 Wie profitieren Beschäftigte mit Behinderungen von der virtuell-räumlichen Flexibilität? – Neue Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung
  - 1.3 Digitalisierung der Gremienarbeit und der Kommunikation in Arbeitnehmer\*innenvertretungen
  - 1.4 Wie digital organisiert sich die Schwerbehindertenvertretung?
- 2 Zielsetzung der Studie
- 3 Methodisches Vorgehen
- 4 Studienergebnisse
  - 4.1 Digitalisierte Kommunikation und Beratung der SBV im Teil-Lockdown
  - 4.2 Generalisierungen
  - 4.3 Digitale Barrierefreiheit
  - 4.4 Forschungsbedarfe
- 5 Zusammenfassung
- 6 Literatur

Frankfurt am Main, im Juli 2021

## 1. Kontext der Studie

### 1.1 Der Digitalisierungsschub der Coronakrise: Ausmaß und Effekte

Die Coronakrise hat zu einem Digitalisierungsschub geführt und die Kommunikation der Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen mit den behinderten Beschäftigten und ihren institutionellen Kooperationspartner\*innen verändert. Dabei ist Homeoffice für viele Unternehmen zu einem essenziellen Teil der Krisenstrategie und für viele Beschäftigte zu einer neuen Arbeitsrealität geworden.<sup>1</sup> Die Zahl der Betriebe und Beschäftigten, die seit Beginn der Pandemie im Homeoffice und mit Hilfe digitaler Arbeitsmittel zur Wertschöpfung beitragen, hat stark zugenommen. Der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit Homeoffice mindestens gelegentlich erlaubt, ist seit dem Frühjahr 2020 von 36 Prozent bis in der Spitze (im Januar 2021) auf 41 Prozent angestiegen. Die Wochenarbeitszeit im Homeoffice hat sich nahezu verdoppelt. Zeitweise hat etwa die Hälfte aller Beschäftigten im Homeoffice ihre Arbeitsleistung vollständig von Zuhause aus erbracht. Der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitsleistung nicht aus dem Homeoffice erbringen konnten, lag konstant bei ca. 50 Prozent.<sup>2</sup>

Die generelle Anpassungen der Produktions- und Arbeitsorganisation an die Erfordernisse des Infektionsschutzes ist zum einen durch den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (April 2020), die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Januar 2021), die Umsetzung der Arbeitsschutzvorgaben und die Einhaltung der Hygieneregeln geprägt. Für den Teil der Beschäftigten, deren Tätigkeit Homeoffice ganz oder teilweise zulässt, kommen wesentliche Veränderungen der Arbeits- und Lebensbedingungen hinzu:

- Verlagerung des Arbeitsortes an einen festen Arbeitsplatz im Arbeitszimmer/Küche
- Umstellung der aufgabentypischen analogen Kommunikation in physischer Präsenz auf digital unterstützte Kommunikationsformate
- Wegfall von Pendelzeiten zum Unternehmen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Störungsfreieres Arbeiten.

Trotz unzureichender ergonomischer Arbeitsgestaltung<sup>3</sup> und technischer Ausstattungsstandards im Homeoffice und weiterer negativer Effekte (Gefahr der Entgrenzung, unbezahlte Mehrarbeit, unvollständige Arbeitszeiterfassung und -anrechnung, verkürzte Ruhezeiten, verschlechterte Erholungsfähigkeit, unzureichende soziale Interaktion mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten, höhere Kosten) bewerten die Beschäftigten ihre Erfahrungen mit der virtuell-räumlichen Flexibilität des Home-Office überwiegend positiv. Die übergroße Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich auch nach Corona regelmäßig zu Hause arbeiten zu können.<sup>4</sup>

In arbeitsmarktpolitischer Hinsicht ist die Pandemie ein erheblicher Rückschritt auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung seit 2013 hat sich ab März 2020 mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen auf 180.047 Personen ins Gegenteil verkehrt.<sup>5</sup> Europäische Forschungsergebnisse kommen zwar einerseits zum Schluss, dass sich die COVID-19-Krise nicht gravierender auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen ausgewirkt hat als für Menschen ohne Behinderungen.<sup>6</sup> Im Rahmen der politischen Reaktionen auf die Krise waren jedoch selten zusätzliche Maßnahmen für Menschen mit

---

<sup>1</sup> Vgl. Hofmann, J., Piele, A., Piele, C.: Arbeiten in der Corona-Pandemie - Leistung und Produktivität im "New Normal" Folgeergebnisse. Fraunhofer IAO, Stuttgart 2021.

<sup>2</sup> Industriegewerkschaft Metall (AG Mobiles Arbeiten): Überblick über wissenschaftliche Studien zum Thema Homeoffice, Frankfurt Mai 2021.

<sup>3</sup> Rund ein Viertel der Befragten kommt laut Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall nur "mittelmäßig" bis "gar nicht" mit der Arbeit im Homeoffice zurecht. Zu den Einzelergebnissen der Befragung siehe <https://www.igmetall.de/im-betrieb/beschaeftigtenbefragung-2020>.

<sup>4</sup> Industriegewerkschaft Metall: Beschäftigtenbefragung 2020.

<sup>5</sup> Aktion Mensch, Inklusionsbarometer Arbeit, 8. Jahrgang 2020.

<sup>6</sup> Für den deutschen Arbeitsmarkt ist zu konstatieren, dass die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten im Krisenverlauf langsamer als die allgemeine Arbeitslosenquote gestiegen ist. Aufgrund der Dämpfungswirkung des zusätzlichen Kündigungsschutzes für Beschäftigte mit Behinderung erzeugt die Regelung ein geringeres Zukunftsrisiko in Arbeitslosigkeit (vgl. Buttler, F., Walwei, U.: Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, vol. 23(3) 1990, S. 386-393). Negative wirtschaftliche Effekte auf bestehende Arbeitsverhältnisse erfolgen für diesen Personenkreis jedoch üblicherweise zeitverzögert und andauernder. Phasen der Arbeitslosigkeit halten bei schwerbehinderten Menschen deutlich länger an.

Behinderung zu beobachten.<sup>7</sup> Behinderte Menschen waren vor allem wegen des eklatanten Mangels an Kommunikation über die Schutzmaßnahmen in hohem Masse verunsichert und an ihrer gesellschaftlichen Teilhabe gehindert.<sup>8</sup>

## **1.2 Wie profitieren Beschäftigte mit Behinderungen von der virtuell-räumlichen Flexibilität? Neue Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung**

Mobile Arbeits- und Kommunikationsformen und die erweiterte räumliche Flexibilität der Arbeitsorganisation stellen die Schwerbehindertenvertretung (SBV), ihr betriebliches Handlungsfeld und ihre bisherigen Kommunikationsbeziehungen in und voraussichtlich auch nach der Corona-Pandemie vor neue Herausforderungen.

Traditionell lebt die Inklusionsarbeit der SBV von der physischen Präsenz ihrer Mitglieder und der betreuten Beschäftigten. Die Schwerbehindertenvertretung wird gemeinhin als betrieblich verortete Interessenvertretung wahrgenommen und von den Beschäftigten im betrieblichen Umfeld in Anspruch genommen. Die Unterbrechung physischer Kommunikation und die Verlagerung von Tätigkeiten (nicht nur) in das häusliche Umfeld der Beschäftigten<sup>9</sup> verändern die kommunikativen Rahmenbedingungen der Interessenvertretungsarbeit. Der Wegfall aufsuchender Betreuung an den Arbeitsplätzen in der Produktion, der Entwicklung oder den Verwaltungsabteilungen rückt die Aufgabe der Aufrechterhaltung und Neugestaltung der kommunikativ grundierten Beratungsbeziehungen der SBV zu ihrer Klientel und der Kooperationsbeziehungen zu den betrieblichen und außerbetrieblichen Inklusionspartner\*innen in einen neuen Focus.

Die physische Anwesenheit und Erreichbarkeit der Gesprächspartner\*innen ist nicht mehr der ausschließliche Regelfall. Angesichts der verstärkten Nutzung digitaler Arbeitsmittel (E-Mail, Smartphones, Tablets, Virtual-Reality-Brillen) und auch der veränderten Formen der Zusammenarbeit im Betrieb (z.B. Homeoffice, Arbeiten von unterwegs, virtuelle Besprechungen) ist die SBV gefordert ihr Kommunikationsverhalten anzupassen. Die Verwendung digitaler Endgeräte (Smartphones, Tablets, WLAN-taugliche Notebooks) und die Nutzung von Kommunikations-Software (Videokonferenzlösungen und Messenger-Programme) zur mobilen Daten-, Sprach- und Bildkommunikation sowie der Einsatz von Online-Besprechungs-, Beratungs- und Informationsinstrumenten (z.B. Online Sprechstunden, Intranet-Auftritt, Mailings, Newsletter) dienen der Überwindung der Erreichbarkeitsbarrieren.

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen hat indes schon lange vor der Corona-Krise eingesetzt.<sup>10</sup> Die Krise hat diese grundsätzlichen Trends zu Digitalisierung und mobiler Arbeit in einem kaum für möglich gehaltenen Maß verstärkt und beschleunigt. Denn die rasche digitale Anpassung der Arbeitsprozesse war doppelt systemrelevant und alltagstauglich: zur physischen Distanzierung und Infektionsvermeidung und zur Aufrechterhaltung von Betriebsabläufen und von Beschäftigung. Dabei haben deutlich mehr Beschäftigte als bisher in den Lockdownphasen erlebt, dass

- vor allem die Arbeitsintensität und die Stressbelastung als Remote Worker deutlich zugenommen hat<sup>11</sup>,
- soziale Kontakte weggebrochen sind,
- sich die Qualität der formellen und informellen Informationsflüsse zwischen den Beschäftigten und mit den Führungskräften verschlechtert hat und
- Kommunikationsprobleme bei der gemeinsamen Bearbeitung von konkreten Projektaufgaben entstanden sind.

---

<sup>7</sup> Eurofound: Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021.

<sup>8</sup> Maskos, R.: ignoriert: Behinderte Menschen in der Pandemie, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 4/2021, S. 17-20; Coordinating Group of the COVID-19 DRM (Hrsg.): Disability rights during the pandemic – A global report on findings of the COVID-19 Disability Rights Monitor, 2020.

<sup>9</sup> Home-Office ist als eine Form mobiler Arbeit in Betrieben bis 2000 Beschäftigte (14-18 Prozent) weniger verbreitet als Arbeit bei Kund\*innen (15-26 Prozent) und Dienst- und Geschäftsreisen (13-22 Prozent). Erst in Betriebsgrößen über 2000 Beschäftigten wird Home-Office zur dominierenden mobilen Arbeitsform (35 Prozent) (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.): DGB-Index Gute Arbeit. Report 2020: Mehr als Homeoffice - Mobile Arbeit in Deutschland, Berlin 2020.)

<sup>10</sup> Schwemmler, M., Wedde, P.: Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2012.

<sup>11</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Kurzexpertise Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, Berlin 2020; Ahlers, E.: Die Digitalisierung der Arbeit: Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte, WSI Report, No. 40, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2018.

Darüber hinaus hat sich im Krisenverlauf erhebliches Regelungspotential bezüglich Personalbemessung, Ausstattung, Finanzierung, Arbeitszeit sowie Arbeitsschutz und Gestaltung informeller und persönlicher Begegnungen gezeigt. Damit sind auch aus der Interessenlage der besonders schutzbedürftigen Gruppe behinderter Beschäftigter<sup>12</sup> die drängendsten Regulierungsthemen mobiler Arbeit gesetzt. Mit der Verbreitung digitaler Technik entsteht für die SBV insgesamt ein Gestaltungsfeld, in dem es darum geht,

- das inklusive Leitbild im digitalen Wandel und die Selbstbestimmung behinderter Menschen bei den organisatorischen Veränderungen mitzubestimmen,
- die Inklusionspotentiale digitaler Arbeit (neue Geschäfts- und Einsatzfelder, ergonomische Erleichterungen, verbesserte Personalentwicklung, Entlastung von Routineaufgaben) zu nutzen,
- die demokratische Beteiligung behinderter Beschäftigter an den Gestaltungsprozessen der Digitalisierung zu fördern und
- die exkludierenden Folgen der Digitalisierung (Standardisierung von Arbeitsaufgaben, Ersetzung/Reduzierung von Instandhaltungspersonal, Automatisierung von höherwertigen Tätigkeiten, isolierte Arbeitsplätze, verstärkte Überwachung und Kontrolle) abzuwenden.

### 1.3 Digitalisierung der Gremienarbeit und der Kommunikation in Arbeitnehmer\*innenvertretungen

Die Studienlage zur digitalen Arbeitsweise von Arbeitnehmer\*innenvertretungen und den Effekten für ihr Mitbestimmungshandeln ist unzureichend und vorläufig. Erste Befunde<sup>13</sup> zeigen: Die Digitalisierung der Kommunikation der Betriebsräte ist in einen transformations- und demografiegetriebenen Organisations- und Personalentwicklungsprozess der doppelten Transformation eingebunden. Auf der einen Seite gestalten und normieren Arbeitnehmer\*innenvertretungen die technischen und organisatorischen Auswirkungen digitaler Veränderungsprozesse (Arbeitsort, Verfügbarkeit, Vereinbarkeit, Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Nutzung mobiler Endgeräte, Weiterbildung, Personalbemessung) in den Unternehmen mit.<sup>14</sup> Parallel dazu strukturieren Arbeitnehmer\*innenvertretungen ihre Arbeitsorganisation um, indem sie Aufgaben und Zuständigkeiten neu zuschneiden und Beschäftigte, Sachverständige und nichtfreigestellte BR-Mitglieder intensiver beteiligen. Dies erlaubt ihnen das konsequente Ausschöpfen aller Personalressourcen und das beschleunigte Bearbeiten von Aufgaben und Erledigen von Entscheidungen und ermöglicht ihnen so, besser mit der zunehmenden Komplexität und Intensität der Aufgaben zurechtzukommen und ihre betriebspolitische Verankerung und Betreuung zu verbessern. Zudem lassen Befunde einen positiven Zusammenhang zwischen einer strukturierten und strategisch ausgerichteten Arbeitsweise des Betriebsrats und der Fähigkeit, Einfluss auf die Digitalisierung des Unternehmens zu nehmen, erkennen.<sup>15</sup> Die Gremien experimentieren dabei auch mit neuen Werkzeugen und Formaten zur Digitalisierung der Gremienkommunikation: Videokonferenz-Tools für die interne BR-Kommunikation, EDV-unterstütztes Wissensmanagement, veränderte Ansprache- und Kommunikationsformen mit den Beschäftigten (Abstimmungstools bei Betriebsversammlungen, Videobotschaften, Blogs, digitale schwarze Bretter). Allerdings legen die Projektergebnisse auch nahe, dass eine vertiefte digitale Reorganisation der Betriebsratsarbeit eher in Gremien mit einem neuen Selbst- und Rollenverständnis als Mitbestimmungsakteur anzutreffen ist. Sie verfolgen

<sup>12</sup> Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (GMBI 2020 S. 484-495 (Nr. 24/2020 vom 20.08.2020; zuletzt geändert: GMBI 2021 S. 622-628 (Nr. 27/2021 vom 07.05.2021)) hebt die Infektionsgefährdung und besondere Vorkehrungen für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sowie die Bedeutung psychischer Belastungen durch die epidemische Lage hervor. Für behinderte Beschäftigte ist im Einzelfall aufgrund bestimmter typischer Vorerkrankungen Schutzbedürftigkeit anzunehmen. Das RKI erkennt bei verschiedenen Grunderkrankungen wie z. B. Herzkreislauferkrankungen, Diabetes, Erkrankungen des Atmungssystems, der Leber, der Niere, Krebserkrankungen oder Faktoren wie Adipositas und Rauchen ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf (vgl. Robert Koch Institut: Epidemiologischer Steckbrief zu SARS-CoV-2 und COVID-19 v. 19.4.2021).

<sup>13</sup> Ahlers, E.: Die Digitalisierung der Arbeit: Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte, WSI Report, No. 40, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf 2018; Niewerth, C., Massolle, J.: Betriebliche Interessenvertretung in der Doppelten Transformation. Einblicke in neue Gestaltungsformen betriebsrätlicher Arbeit. Mitbestimmungspraxis Nr. 36; Herausgeber: Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2020. [https://www.helex-institut.de/html/projekte/p\\_doppelte-transformation.html](https://www.helex-institut.de/html/projekte/p_doppelte-transformation.html); Industriegewerkschaft Metall: Das Personalmanagement von Betriebsratsgremien im Generationenwechsel. Erkenntnisse und Empfehlungen des IG Metall-Projektes »Personalentwicklung und Personalplanung im Betriebsrat« Frankfurt 2019 (unveröffentlichter Abschlussbericht).

<sup>14</sup> Maschke, M., Mierich, S., Werner, N.: Arbeiten 4.0: Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen - Teil II. No 41, Mitbestimmungsreport, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2018.

<sup>15</sup> Niehaus, M., Katzan, J. (2020). Betriebsräte und Digitalisierung: Beispiele erfolgreicher Gestaltung und Begrenzung, in: AIS-Studien, 13 (2020) 1, S. 40-53.

einen Beteiligungsansatz, die Beschäftigten direkter und konsequenter in die Betriebsratsarbeit und allgemein in Entwicklungsprozesse einzubeziehen.

Dieser Innovationstyp von Betriebsrat war vor dem Hintergrund seiner bestehenden Digitalkompetenz sehr schnell in der Lage, den von der Bundesregierung mit Beginn der Krise gesetzten ersten Rechtsrahmen zur Virtualität betrieblicher Interessenvertretungen auszufüllen. Eine ab 1. März 2020 geltende gesetzliche Sonderregelung<sup>16</sup> stellt Betriebs- und Personalräten eine virtuelle Alternative zur Präsenzpflicht bei Gremiensitzungen zur Verfügung. Damit wurde der Zugang von Arbeitnehmer\*innenvertretungen zu virtuellen Arbeits- und Kommunikationsformen geöffnet und der datenschutzkonforme und rechtswirksame Einsatz und das Handling von audiovisuellen Kommunikationsmittel bei der Gestaltung der Geschäftsführung und der Willensbildung des Gremiums rechtlich normiert. Sitzungen und Beschlussfassungen von u.a. Betriebsräten, Wirtschaftsausschüssen und Einigungsstellen können infolgedessen gem. § 129 BetrVG bzw. § 37 BPersVG mittels Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden. Dies bietet Arbeitnehmer\*innenvertretungen, deren Handlungsoptionen pandemiebedingt eingeschränkt waren, Gelegenheit, Erfahrungen mit den neuen Formaten zu sammeln, generelle Technikvorbehalte abzubauen und ihre Arbeit online fortzuführen.

#### 1.4 Wie digital organisiert sich die Schwerbehindertenvertretung?

Im Anschluss an die Sonderregelungen für Betriebs- und Personalräte erlauben § 178 Abs. 4 SGB IX und § 178 Abs. 6 Satz 2 SGB IX auch der SBV die entsprechende Anwendung des § 129 BetrVG. Im Rahmen ihres Beteiligungsrechtes nimmt die SBV damit an allen virtuell tagenden BR-Ausschüssen und Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil. Die SBV darf auch eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten telefonisch oder per Video durchführen. Der Einsatz audiovisueller Kommunikationsmittel ist ferner zulässig zur gemeinsamen Abstimmung zwischen der Vertrauensperson und den Stellvertreter\*innen<sup>17</sup> (§178 Abs. SGB IX), zur Durchführung einer Online-Sprechstunde<sup>18</sup> und als Ausnahmeregelung im Teilhabestärkungsgesetz<sup>19</sup> für Pandemiezeiten zur Durchführung der Wahlversammlung der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren.

Eine Studienlage über den Nutzungsstatus dieser virtuellen Kommunikationsinstrumente und zur generellen Digitalisierung der Inklusionsarbeit der Schwerbehindertenvertretung ist nicht vorhanden. Während also in der Pandemie manches Betriebsratsgremium auf eine digitale Grundausstattung zurückgreifen konnte<sup>20</sup>, liegen zur Verfügbarkeit und Nutzung digitaler Kommunikationsmittel durch die Schwerbehindertenvertretung keine empirischen Erkenntnisse vor. Aufzuklären ist also, ob und wie weit sich auch in der SBV-Arbeit die Kommunikation mit den behinderten Beschäftigten und ihre Beratungsangebote digitalisiert haben; mithin wäre der Reifegrad digitaler Teilhabe der SBV und der behinderten Beschäftigten zu ermitteln.<sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung« (BT-Drs. 19/18753); Zweites Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie v. 25.5.2020 (BGBl I 2020, 1063); Mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der Covid-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz) vom 03.12.2020 (BGBl I 2020, 2691) ist am 10.12.2020 die begrenzte Laufdauer des § 129 BetrVG bis zum Ablauf des 30.06.2021 verlängert worden.

<sup>17</sup> In Bezug auf die Kommunikation gibt es im BetrVG und im SGB IX keine allgemeinen Formvorschriften. Es ist grundsätzlich Sache der Interessenvertretung, wie sie ihre Arbeit organisiert, so dass jeweils im Einzelfall zu klären ist, ob die Kommunikation in digitaler Form möglich ist und welchen im Betrieb genutzten technischen Standard Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung beanspruchen können.

<sup>18</sup> BT-Drs. 19/18696.

<sup>19</sup> BT-Drs. 19/28834.

<sup>20</sup> Interview Isabel Eder, Leiterin der Abteilung Mitbestimmung/Betriebsverfassung, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Digitale-Zugangsrechte-fuer-Gewerkschaften-muessen-gestaerkt-werden~>; Interview Kerstin Jerchel, Leiterin des Bereichs Mitbestimmung bei ver.di. <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Betriebsraete-koennten-Anbindung-an-Beschaefigte-im-Betrieb-verlieren~>; Gespräch mit Martin Schacht, Betriebsrat der Deutschen Post Niederlassung Betrieb Neubrandenburg <https://psl-hamburg.verdi.de/publikationen/++co++3d1bc878-7e42-11ea-926f-001a4a160110>.

<sup>21</sup> Bereits im Vorfeld dieser Studie sind aus Fachkreisen weitere Themen als Gegenstände virtualitätsbezogener Teilhabeforschung genannt worden (vgl. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation: Diskussionsforum Reha- und Teilhaberecht Fachbeitrag D134-20121 Menschen mit Behinderungen im Teil-Lockdown: Welche Herausforderungen stellen sich diesmal?) Sie betreffen:

- das Vorhandensein barrierefreier Angebote in Verwaltungsverfahren und in Beratungs-Settings
- die Verfügbarkeit technischer Ausstattung oder Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen



## 2. Zielsetzung der Studie

Damit liegt der allgemeine Focus der Studie auf der Beforschung der digitalen Teilhabe der Schwerbehindertenvertretung in der Corona-Krise 2020/2021. Die speziellen Ziele der Studie bestehen darin,

- die Nutzung, Gestaltung und Performance digitalisierter Kommunikation und Beratung der SBV im Teil-Lockdown zu untersuchen,
- soweit wie möglich generalisierbare Erkenntnisse zu den Handlungsressourcen und Umsetzungsdefiziten eines digitalisierten und barrierefreien Kommunikations- und Beratungssettings der SBV-Arbeit unter den Bedingungen des Teil-Lockdowns zu liefern und
- weiterführenden Forschungsbedarf zur digital gestützten Kommunikations- und Handlungsfähigkeit der Schwerbehindertenvertretung zu identifizieren.

Die Studie verortet sich forschungspolitisch an der Schnittstelle von betrieblicher Teilhabe- und Mitbestimmungsforschung.

## 3. Methodisches Vorgehen

Aus den genannten Fragestellungen und den engen zeitlichen Rahmenbedingungen des Forschungsauftrages ergeben sich Konsequenzen für die Wahl des methodischen Ansatzes. Das vorhandene Defizit in der Studienlage zur Digitalisierung der SBV-Arbeit und die Erkenntnisziele der Studie legen ein exploratives Vorgehen nahe. Bei der im Mai 2021 durchgeführten Expert\*innen-Befragung von zehn Schwerbehindertenvertretungen (SBVn) handelt es sich also nicht um eine quantitativ oder qualitativ repräsentative, sondern um eine explorative Studie, bei der es um das Entdecken von bisher unbekanntem technischen Handlungsressourcen und um das Untersuchen des unerforschten digitalen Nutzungsverhaltens der SBV in verschiedenen Praxisbezügen ihrer Interessenvertretungstätigkeit geht. Auf der Basis der explorativ gewonnenen Ergebnisse können sich neue Hypothesen entwickeln und weitere umfangreichere und vertiefere Forschung anschließen.

Verwendete Methoden	Ziel, Aufgabe
<b>Literaturrecherche</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Überblick zum Stand der Forschung und Ermittlung von Erkenntnislücken im Themengebiet</li><li>▪ Beschreibung der digitalen Teilhabe (Nutzungsstatus digitaler Kommunikationsmittel) von Arbeitnehmer*innenvertretungen insb. der Schwerbehindertenvertretung</li></ul>
<b>Expert*innen-Befragung von zehn Schwerbehindertenvertretungen:</b> Befragungssample (Stichprobe) aus den Industrie- und Dienstleistungsbranchen: Holzverarbeitende Industrie, Öffentlicher Dienst, Wasserver- und -entsorgung, Bildung und Wissenschaft, Elektroindustrie, Textil- und Modeindustrie, Metallindustrie, Telekommunikation, Pharmaindustrie	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Das ausgewählten SBV-Untersuchungssample ist nach Anzahl (10 SBV), Betriebsgröße (82 Beschäftigte bis 10200 Beschäftigte), Vertretungsumfang (6 bis 420 schwerbehinderte Beschäftigte), Branchenzugehörigkeit und Vertretungserfahrung hinreichend heterogen, so dass es dadurch für die Untersuchung ausreichend wahrscheinlich ist, bedeutsame Informationen erheben zu können.</li><li>▪ Einsatz eines halbstandardisierten Fragebogens (Kombination aus strukturiertem Leitfaden und offenen Antwortmöglichkeiten, um noch weitergehende Informationen und Einschätzungen der Befragten zu erhalten) zur quantitativen und qualitativen Erhebung der o.g. Umsetzungsdefiziten und Handlungsressourcen im digitalisierten Kommunikations- und Beratungssetting</li></ul>
<b>Nachbefragung per Email</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vertiefte Ermittlung einzelner qualitativer Aspekte digitaler Teilhabe</li></ul>

## 4. Studienergebnisse

### 4.1 Digitalisierte Kommunikation und Beratung der SBV im Teil-Lockdown

- das Wissen bspw. von Reha-Trägern über die digitale Kommunikation mit seh- oder hörbeeinträchtigten Antragsstellern
- die digitalen Kommunikationsangebote von Diensten, Ärzten oder Sozialverbänden
- die Verfügbarkeit von Dolmetschern und sonstigen Hilfe
- die Durchsetzung von Ansprüchen auf eine technische Ausstattung für Menschen mit Behinderung.

## **Arbeitsorte und Begegnungsprofile**

Vielfach war die Pandemie auch für Mitglieder von BR-Gremien und Schwerbehindertenvertretungen mindestens mit einem (Teil-)Rückzug in den gesundheitsschützenden Bereich des Home-Office verbunden – ein deutlicher Bruch mit einer gewohnten Anwesenheits-, Tagungs- und Betreuungsroutine, für die der Betrieb bzw. die zugewiesene Abteilung traditionell der zentrale Ort der Betätigung als Interessenvertreter\*in war. Die Nicht- bzw. nur eingeschränkte Präsenz in den Unternehmensbereichen stellt daher für die SBV gegenüber der Vor-Corona-Zeit einen signifikanten Unterschied dar.

Die Hälfte der befragten Schwerbehindertenvertretungen ging während der Pandemie ihrer SBV-Tätigkeit überwiegend im Home-Office nach, die andere Hälfte weiter wie bisher überwiegend im SBV-Büro und/oder am Arbeitsplatz im Unternehmen, wobei auch die Kombination Home-Office und betriebliche Präsenz anzutreffen ist. Die Auswirkungen dieser vollständigen oder teilweisen physischen Distanzierung von ihrer Klientel auf die SBV-Performance und die Qualität der SBV-Unterstützungs- und Förderleistungen erscheinen dennoch eher neutral. Die Befragungsergebnisse zu den Auswirkungen digitalisierter Kommunikation (S. 8) zeigen keine Anzeichen für eine deutliche Verschlechterung oder gar einen Einbruch der SBV-Tätigkeit.

Bei 80 Prozent der befragten SBVn gehen die behinderten Beschäftigten während der Pandemie ihrer beruflichen Tätigkeit im Home-Office nach. Bei 20 Prozent der befragten SBVn sind die Beschäftigten vorwiegend am Arbeitsplatz im Unternehmen oder beim Kunden tätig. Bei mindestens 40 Prozent der befragten SBV trifft beides parallel zu: dort ist für einen hohen Anteil der behinderten Beschäftigten Home-Office möglich aber ebenso häufig ist es für behinderte Beschäftigte nicht möglich, ihre Arbeitsleistung aus dem Homeoffice zu erbringen, sondern nur stationär im Unternehmen oder mobil beim Kunden.

Im Vergleich der Ergebnisse »Arbeitsort der Schwerbehindertenvertretung« und »Arbeitsort der behinderten Beschäftigten« ist ein ähnliches Begegnungsprofil (Abwesenheit-Präsenz-Muster) zu erkennen. Die Schwerbehindertenvertretungen bedienen sich mehrerer Präsenz- und Kommunikationsoptionen. Wo die analoge Kommunikation zeitweise nicht mehr praktikabel ist, wird sie durch eine virtuelle ersetzt. Wo die Beschäftigten weiterhin physisch im Unternehmen anwesend sind, bleibt die Vertrauensperson oder jemand aus der SBV es auch.<sup>22</sup> Schwerbehindertenvertretung und Beschäftigte mit Behinderung begegnen sich situativ angepasst gleichermaßen im virtuellen und im physischen Raum. Die Schwerbehindertenvertretungen bleiben immer auf Tuchfühlung zu ihrer Klientel.

## **Ausstattung, Einsatz und Nutzungsverhalten digitaler Arbeitsmittel**

Die Schwerbehindertenvertretungen verfügen durchgehend über eine Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln, mit der sie zeitgemäß und krisenangepasst ihre Kommunikation mit ihren verschiedenen Adressat\*innen aufrechterhalten und gestalten können. Die Befragten fühlen sich hinsichtlich der technischen Ausrüstung gut aufgestellt. Abgesehen von einem deutlich überdurchschnittlichen Einsatz digitaler Arbeitsmittel zum Zweck der Etablierung im Ehrenamt verwenden die befragten Schwerbehindertenvertretungen die zur Verfügung stehenden digitalen Arbeitsmittel sehr häufig und relativ gleichmäßig in allen ihren Aufgabenschwerpunkten. Aus dem Gesamtbestand an digitalen Endgeräten und Software werden dabei am häufigsten verwendet: Telefon/Smartphone, Arbeitsplatzrechner/Notebook, Webcam/Headset, Videokonferenz-Software und Software-Programme für Büroarbeit.<sup>23</sup>

Bei der Ausstattung der behinderten Beschäftigten mit digitalen Arbeitsmitteln an ihrem betrieblichen Arbeitsplatz oder im häuslichen Umfeld zeigen sich für bestimmte Beschäftigtengruppen Lücken und Defizite. Im Gegensatz zu behinderten Beschäftigten in den indirekten Unternehmensbereichen und partiell auch zu Facharbeiter\*innen mit Behinderung besitzen gesundheitseingeschränkte Produktionsmitarbeiter\*innen und Schichtarbeiter\*innen häufig keinen individuellen oder kollektiven Zugriff auf digitale Kommunikationsinstrumente (Rechner, Intranetstationen in der Produktion, Email, kollaborative Tools usw.). Sie können so ggf. nicht die räumliche Distanz zur SBV verkleinern und die Informationsvorteile des Zugangs zum Firmennetz oder zu den Angeboten/Portalen des Betriebsrates, der SBV und des Unternehmens nutzen.

---

<sup>22</sup> Einige SBVn betonen die Vorrangstellung direkter Beratung. Wenn möglich werden Betreuung und Beratung behinderter Beschäftigter sowie BEM-Gespräche in persönlicher Form mit Termin durchgeführt.

<sup>23</sup> Von einer befragten SBV, die ihre Arbeitsweise als Team organisiert, wurde auf den Bedarf nach einer digitalen Lösung für die Aktenführung hingewiesen. Es werden die Effizienzvorteile digitaler Aktenführung für bereichsübergreifendes Arbeiten und Arbeiten im Homeoffice herausgestellt.

## Digitale Medienkompetenz von SBV und Beschäftigten mit Behinderung

Bei der Verwendung digitaler Tools verhalten sich die befragten Schwerbehindertenvertretungen keineswegs zurückhaltend. Die Kommunikations- und Kollaborations-Tools sind vollständig in ihren Arbeitsalltag integriert. Sie gehen selbstverständlich und zielgerichtet mit den digitalen Werkzeugen um. Sie schätzen die Medienkompetenz der Vertrauensperson und der Stellvertreter\*innen im Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln überwiegend als befriedigend bis gut ein. Motivations- und Kompetenzhürden werden im Einzelfall durch ein verstärktes Engagement der Stellvertreter\*innen beseitigt. Sechs von zehn SBVn halten dennoch Qualifizierungsmaßnahmen für erforderlich und planen entsprechende Qualifizierungsschritte.

Die Umfrageergebnisse lassen auch bei den behinderten Beschäftigten eine digitale Medienkompetenz erkennen, die sich allerdings nur auf mittlerem Niveau bewegt. Alle Schwerbehindertenvertretungen attestieren Mängel bei entsprechenden Schulungsmaßnahmen. In 40 Prozent der Fälle sind behinderte Beschäftigte völlig unzureichend auf die Kommunikation mit digitalen Arbeitsmitteln vorbereitet. Für digitale wie analoge Kompetenzinhalte gilt gleichermaßen: können sie nicht à jour gehalten und gezielt eingesetzt werden, drohen auf Sicht Qualifikationsrückstände und Einschränkungen bei den Einsatzmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven.<sup>24</sup> Die Befragten lassen jedoch nicht erkennen, dass fehlende digitale Kompetenzen auf Seiten der Beschäftigten mit Behinderungen ein relevanter Grund sein könnten, dass die Kontaktpflege zur SBV oder onlinebasierte Beratung während der Pandemie davon beeinträchtigt wären.

## Auswirkungen digitalisierter Kommunikation

Angesichts der tiefen Erschütterungen und Auswirkungen der Corona-Krise wäre damit zu rechnen gewesen, dass die zehn befragten Schwerbehindertenvertretungen die Fragen nach den Auswirkungen digitalisierter Kommunikation überwiegend negativ beurteilt hätten. Stattdessen teilen die SBVn unisono mit, dass ihre Performance und die Qualität der SBV-Arbeit bezüglich ihrer Kernaufgaben in der Pandemie weitgehend gleichgeblieben sind. Sie stellen sich eine gute Leistungsbeurteilung aus. Es gibt keinerlei Hinweise auf gravierende Einbrüche bei der Leistungsfähigkeit als SBV. Bei insgesamt 204 abgegebenen Bewertungen sind drei Viertel der Tätigkeiten qualitativ gleichgeblieben oder haben sich leicht verbessert, etwa ein Viertel der Tätigkeiten hat sich verschlechtert, insbesondere in den Themenfeldern Vereinbarungen, Versammlungen, Weiterbildung sowie externe Kooperation mit (Leistungsträgern, Ämtern, Diensten).

Dabei ist – wie die folgende Matrix zeigt – ein eindeutig determinierender Einfluss digitaler Kommunikationsmittel auf die Verschlechterung oder Verbesserung der SBV-Arbeit nicht erkennbar.<sup>25</sup> Schon eher lässt sich von einem Zusammenhang zwischen der Interaktionsdichte in den Tätigkeitsschwerpunkten und Verschlechterungen der SBV-Arbeit sprechen. In den Tätigkeitsbereichen, in denen die SBVn ihre meiste Zeit (Zusammenarbeit mit Betriebs- bzw. Personalrat / Betreuung und Beratung behinderter Beschäftigter / Zusammenarbeit mit Arbeitgeber) und die wenigste Zeit (Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartner\*innen) verbringen, stellen die befragten SBVn die häufigsten Verschlechterungen für ihre Arbeit fest. Gründe dafür könnten sein: reduzierte Kooperationsbereitschaft auf Seiten der allg. Interessenvertretung und des Arbeitgebers, Nichtberücksichtigung von SBVn in Pandemie-Krisenstäben, fehlende digitale Ausstattung und Kooperationsfähigkeit, Aussetzen/Reduktion von Verfahren (BEM, Begleitende Hilfe, Rehabilitation).

Hat die Digitalisierung der Kommunikation Einfluss auf die SBV-Arbeit in der Pandemie?				Die SBV-Arbeit in der Pandemie hat sich ...		
Rang	SBV-Tätigkeitsschwerpunkte	Zeitanteil (in %)	Digitaler Arbeitsmitteleinsatz (in %)	verschlechtert (in %)	ist gleichgeblieben (in %)	verbessert (in %)
1	Mitwirkung an Sitzungen und Ausschüssen des Betriebs- bzw. Personalrates	19,0 %	11,7 %	21,0 %	73,7 %	5,3 %
2	Betreuung und Beratung behinderter Beschäftigter	16,3 %	13,4 %	16,2 %	78,4 %	5,4 %

<sup>24</sup> Dispan J.: Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau. Digitalisierungsstrategien und Gestaltung von Arbeit 4.0., in: Hartmann E.A.: Digitalisierung souverän gestalten. Springer Vieweg, Berlin, Heidelberg 2021.

<sup>25</sup> Als eine singuläre Ausnahme kann gelten, dass ein erhöhter Mitteleinsatz die Verschlechterung der Zusammenarbeit innerhalb der SBV am wirksamsten verhindert bzw. die interne Zusammenarbeit am deutlichsten verbessert hat.



3	Interaktion mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin	15,9 %	11,7 %	21,7 %	76,1 %	2,2 %
4	Zusammenarbeit innerhalb der SBV (ohne Durchführung einer SB-Versammlung, SBV-Wahl, Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen)	12,0 %	14,1 %	11,8 %	82,3 %	5,9 %
5	Zusammenarbeit mit internen Kooperationspartner*innen	12,0 %	11,7 %	13,8 %	82,8 %	3,4 %
6	Etablierung im Ehrenamt	10,1 %	16,8 %			
7	Öffentlichkeitsarbeit	8,5 %	10,2 %			
8	Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartner*innen	6,2 %	10,5 %	25,0 %	72,2 %	2,8 %

### Beratung in Präsenz – notwendige analoge Ausnahme

Die relative Zufriedenheit der SBVn mit der eigenen Krisenperformance schließt auch die Unterstützungsleistungen ein, welche die Schwerbehindertenvertretungen in den letzten Monaten auf dem Weg der Präsenzberatung abgegeben haben. Aus der umfangreichen Palette von Anliegen, die während der Pandemie zu Präsenzberatungen geführt haben, waren beschäftigungsstabilisierende Gründe (Gleichstellungs-/ SB-Anträge) sowie Gesundheitsprobleme und Konflikte die häufigsten Anlässe für Face-to-Face-Beratungsgespräche. Auf der Gegenseite war die Präsenz der Schwerbehindertenvertretungen bei der Kündigungsvermeidung durch Beteiligung an Kündigungsschutzverfahren (§ 168 ff. SGB IX), an Präventionsgesprächen (§ 167 Abs.1 SGB IX) oder an BEM-Verfahren (§ 167 Abs.2 SGB IX) am wenigsten gefordert.

Beratung in Präsenz ist im gesamten Verlauf der Krise immer eine unverzichtbare alternative Beratungsoption geblieben. Nicht weil die Befragungsteilnehmer\*innen an Grenzen der virtueller Beratungs- und Verfahrensgestaltung gestoßen wären. Präsenzberatung ist zum einen das Beratungssetting der Wahl für den Teil der behinderten Klientel, der »auf Arbeit« nicht digital vernetzt ist oder der die persönliche Beratung präferiert. Zum anderen haben die Schwerbehindertenvertretungen die organisatorischen Voraussetzungen für die Beibehaltung direkter Gesprächskontakte gewährleistet, indem sie für die notwendigen Infektionsschutzvorkehrungen (Einhaltung der AHA+L-Regeln, Schutzmaterial, Terminvergabe, separierter Beratungsraum, Registrierung der Beratungskontakte) gesorgt haben. Sie haben gezeigt, dass während der Pandemie Klient\*innen-Beratung und Präventionsverfahren prinzipiell auch direkt erfolgen können und erfolgen können müssen.

### BEM-Verfahren – analog oder digital?

BEM-Gespräche in Präsenz sind daher in der Pandemie nicht völlig von der Bildfläche verschwunden.<sup>26</sup> Mehrere Indikatoren (geringer Anteil von BEM-Präsenzgesprächen / verschlechterte SBV-Verfahrensbeteiligung und Kooperation mit den Rehalistungsträgern / unterdurchschnittlicher Einsatz digitaler Arbeitsmittel bei interner und externer Kooperation) lassen jedoch vermuten, dass BEM-Gesprächstermine während der Pandemie tendenziell ausgesetzt und auf Stand-by gestellt wurden und nur solche BEM-Verfahren überhaupt zum Zuge kamen, die im Unternehmen bzw. auf dem Shop-floor realisierbar waren. Datenschutzrechtliche Vorbehalte gegenüber einem audiovisuellen BEM-Modus und Bedenken, dass eine virtuelle Gestaltung des Suchprozesses den qualitativen Verfahrensanforderungen nicht genügen könnte, mögen weitere Gründe gewesen sein, die BEM-Teams davon abzuhalten, einen digitalen BEM-Modus zu erproben.

### Mission accomplished: das Kommunikations- und Beratungssetting unter Teil-Lockdown-Bedingungen bleibt intakt

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Die Pandemie hat die SBV-Tätigkeit der Befragungsteilnehmer\*innen nicht beschädigt und nur unwesentlich beeinträchtigt. Die SBVn konnten sich gut auf die schwer beherrschbaren Gefährdungen und Funktionseinschränkungen der betrieblichen Abläufe und Arbeitssituationen der Beschäftigten einstellen und ihre Handlungsfähigkeit in einem sehr schwierigen Umfeld behaupten. Die negativen Auswirkungen des pandemischen Geschehens auf die Qualität der SBV-Unterstützungs- und Förderleistungen halten sich sehr in Grenzen. Bei der Zusammenarbeit innerhalb der SBV und bei der Zusammenarbeit mit internen Fachkräften ist es unter Pandemiebedin-

<sup>26</sup> O-Ton einer SBV: »BEM-Gespräche mit SB Kollegen/innen, Antragsstellungen usw. finden persönlich statt mit Termin«.

gungen am besten gelungen, das »Vorkrisenniveau« zu halten. So lassen sich die hohen Zustimmungswerte (»SBV-Arbeit in der Pandemie gleichgeblieben«) für den Zusammenhalt der Vertrauenspersonen mit den Stellvertreter\*innen und der GSBV und den Gesundheitsschutz-Expert\*innen interpretieren. Weniger erfolgreich – aber immer noch »im grünen Bereich« angesiedelt – verliefen die Bemühungen der SBV um die Absicherung der Kooperationsqualität mit dem Betriebsrat und der Arbeitgeberseite. Trotzdem stimmen diese festgestellten Schwachstellen im Kontakt zu den zentralen Krisenakteuren bedenklich: Friktionen in den industriellen Beziehungen fördern gerade in betrieblichen Ausnahmesituation nicht die notwendige Abstimmung und Zusammenarbeit der Betriebsparteien, sondern schwächen ihre Krisenresilienz.

Insgesamt waren die Schwerbehindertenvertretungen in der Lage einen weitgehend stabilen und störungsfreien »Geschäftsbetrieb« zu organisieren. Die Umstellung der Arbeits- und Geschäftsprozesse der Befragungsteilnehmer\*innen auf digitale und hybride Arbeitsformen verlief erfolgreich. Alle Aufgaben in den Tätigkeitsfeldern der SBV konnten auch im digitalen Modus bearbeitet werden. Die Schwerbehindertenvertretungen haben sich ihre Arbeitsbedingungen in der Krise so eingerichtet, dass teilhabeförderliche Beratung und Verfahrensgestaltung auch in digitalisierter Form realisierbar waren. Das digitale Interessenvertretungsexperiment der Corona-Krise hat gezeigt: die Digitalisierung der SBV-Arbeit ist bereits unter Ausnahmebedingung rasch in die Tätigkeitsstrukturen und Beratungsprozesse implementierbar und kann bei Bedarf in der Nach-Corona-Ära organisch fortgeführt werden. Gestalt und Konturen zukünftiger digitalisierter bzw. hybrider SBV-Arbeit sind in der Krise schon deutlich sichtbar gewesen. Die entsprechenden Erfahrungen der Krise lesen sich wie ein Déjà-vu zukünftiger ortsflexibler Arbeitsszenarien.

## 4.2 Generalisierungen

Das Coronavirus SARS-CoV-2 hat Länder, Regionen, Städte und ihre Bevölkerungen rund um den Globus in kurzer Zeit in einen Ausnahmezustand versetzt. Der Ausnahmezustand zeichnet sich durch ein neuartiges Virus aus, das für bestimmte Bevölkerungsgruppen und die Versorgungskapazitäten des Gesundheitssystems eine besonders massive Bedrohung darstellt. Die Corona-Krise ist ferner durch einen sehr tiefen und schwer kontrollierbaren wirtschaftlichen Einbruch gekennzeichnet, der von Beginn an von enormen ökonomischen, rechtlichen und sozialen Spannungen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen begleitet war.

Die getroffenen politischen Entscheidungen zur Krisenbewältigung waren im Kern darauf ausgerichtet durch physische Distanzierung und Verlangsamung des öffentlichen und privaten Lebens die Ausbreitungsgeschwindigkeit des Virus zu verlangsamen. Parallel zur Entschleunigung des Alltags haben die handelnden betrieblichen Akteure im Krisenverlauf die Erfahrung einer enormen Beschleunigung digitaler Prozesse und virtueller Kommunikation gemacht.<sup>27</sup> Sie haben erlebt, dass sich mit den neuen technischen Möglichkeiten die Kommunikationsgewohnheiten verändern, sich aber durchaus grundlegende Kommunikations- und Inklusionsziele in Echtzeit erreichen und erhalten lassen. Je nach Ausgangssituation können die Ereignisse der Corona-Pandemie deshalb entweder als Katalysator oder als Verstärker für die Digitalisierung der Geschäftsprozesse der SBV und als Treiber für ihre zukünftige Organisationsentwicklung dienen.

### **Orts- und zeitflexible SBV-Arbeit – kein Novum**

Der Shutdown war jedoch – abgesehen von den ersten Wochen im März und April 2020 – in den systemkritischen Sektoren der Wirtschaft keineswegs vollständig, die analoge oder virtuelle Präsenz der Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte keineswegs hinfällig, weggefallen oder gänzlich neu. Dass Beschäftigte mit und ohne Behinderung über Tage und Wochen gar nicht mehr ins Büro kommen oder nicht zu erreichen sind, ist weder ungewöhnlich noch macht es ihre qualifizierte Betreuung obsolet.<sup>28</sup> Die orts- und zeitflexible Betreuung von Beschäftigten in mobilen Arbeitsformen und in verschiedenen Betriebsteilen, Schichten, Außenmontagen und in Kurzarbeit gehört nicht erst unter

---

<sup>27</sup> Rosa H.: Pfadabhängigkeit, Bifurkationspunkte und die Rolle der Soziologie. Ein soziologischer Deutungsversuch der Corona-Krise, in: Berliner Journal für Soziologie 30 (2020), S. 191–213.

<sup>28</sup> Die vorliegenden Angaben zum überwiegenden Arbeitsort der behinderten Beschäftigten geben die Trends der allgemeinen Studienlage wieder: auch bei den Berufs- bzw. Tätigkeitsgruppen, denen die behinderten Beschäftigten angehören, ist die Möglichkeit von Home-Office sehr verbreitet. Gleichzeitig geben die befragten SBVn eine hohe Sockelbeschäftigung behinderter Beschäftigter (40-60 Prozent) an, die auch während der Lockdownphasen ihren beruflichen Aufgaben am Arbeitsplatz im Unternehmen oder vor Ort beim Kunden nachgehen.

Corona-Bedingungen zum Alltag von Schwerbehindertenvertretungen. Die medial vermittelte Kommunikation war also keine Neuigkeit, sondern mindestens partiell bereits Alltag für Interessenvertretungen in betrieblichen Netzwerkstrukturen.<sup>29</sup>

### **Virtuelle Ersatzstrukturen**

Das Ausmaß und die Wucht der Krise haben Unternehmen und Interessenvertretungen jedoch zur Einführung von Ersatzstrukturen<sup>30</sup> veranlasst. Es hat sich gezeigt, dass bislang vertraute Abläufe und Organisationsregeln keine adäquaten Lösungen für die Gefahrenabwehr und für die durch die Pandemie aufgeworfenen Kontakt- und Kommunikationsprobleme bereitgehalten haben. Auf der anderen Seite haben die Schwerbehindertenvertretungen aber wahrgenommen, dass sie in ihrer Funktion weiterhin und sogar noch verstärkt gebraucht und in Anspruch genommen wurden. In der Folge haben sie ihre physische Präsenz ganz oder teilweise durch geeignete virtuelle Alternativen ersetzt, systemtheoretisch gesprochen also eine äquivalente Problemlösung bzw. eine funktionale Äquivalenz<sup>31</sup> gefunden.

### **Handlungsressourcen der SBV im Krisenmodus**

Das Gebot der physischen Kontaktsperre ist, Kontakte auf andere Art zu erhalten. Die Schwerbehindertenvertretungen haben daher die Herausforderung, wie sie unter diesen Umständen ihre Arbeit aufrechterhalten und gestalten können, konstruktiv gelöst. Die Schwerbehindertenvertretungen haben auf die mit dem räumlichen Rückzug verbundenen Einschränkungen des persönlichen Kontaktes mit einer Anpassung ihrer Ressourcensituation reagiert. Sie sind den Erreichbarkeitsbarrieren mit der Mobilisierung ihrer Handlungsressourcen und mit der Digitalisierung ihrer eigenen Kommunikation begegnet. So ist es ihnen gelungen ihren »Geschäftsbetrieb« weitgehend störungsfrei aufrechtzuerhalten. Die virtuelle Bürotür der SBV blieb immer offen, indem sie die vorhandenen technischen, qualifikatorischen, organisatorischen und sozialen Ressourcen der Kommunikation für die digitale SBV-Arbeit umgebucht haben.

Der Schlüssel sich und ihr Beratungsangebot in den vergangenen Krisenmonaten »im Spiel zu halten«, war zum einen die Ausrüstung mit den notwendigen digitalen Kollaborations-Tools (Zoom, Teams etc.), welche die technische Substitution von Präsenzkommunikation durch digitale Kommunikation möglich machte. Zum zweiten hat sich gezeigt, dass die Schwerbehindertenvertretungen qualifikatorisch gut vorbereitet und gewappnet waren. Die Vertrauenspersonen oder die Stellvertreter\*innen verfügten über die erforderliche Medienkompetenz für den souveränen Umgang mit digitalen Instrumenten. Drittens waren sie organisatorisch in der Lage, ihre analogen räumlichen Beratungssettings gegen die Infektionsgefährdung abzuschotten. Schließlich hat ihnen auch die Ressource »Kooperation mit den betrieblichen Netzwerken« zu hinreichender Angebots- und Handlungsstabilität verholfen.

### **Digitale Teilhabe der SBV**

Die umfangreiche Ausstattung mit digitalen Instrumenten gehört in den befragten Unternehmen zum betriebsüblichen technischen Standard. Die SBVn konnten deshalb in der Corona-Krise auf einen technischen Ausstattungsstandard zurückgreifen, der bereits vor der Pandemie in den Unternehmen vorhanden war. Dieser Grad an digitaler Teilhabe hat die schnelle Umstellung während des Lock-downs sehr begünstigt. Auch eine Studie des Fraunhofer-Instituts IAO<sup>32</sup> und eine Studie im Auftrag der Hessischen Staatskanzlei<sup>33</sup> zeigen, dass die technische Ausstattung zur Nutzung von digitalen Arbeitsformen von Unternehmen in Deutschland bereits vor der Corona-Krise ausreichend war. Mit abnehmender Unternehmensgröße nimmt aber die Nutzung digitaler Arbeitsformen während der Pandemie ab. Es kommen branchenspezifischen Unterschiede und Unterschiede nach Stadt–Land hinzu.

---

<sup>29</sup> Vgl. Demuth, U.: Nah dran bleiben an der Belegschaft in: *Arbeitsrecht im Betrieb* 1/2021, S. 10-12.

<sup>30</sup> Vgl. Holzer, B.: Ersatzstrukturen. Die Corona-Krise als Gesellschaftsexperiment in: *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. Hamburger Institut für Sozialforschung, Hamburg 2020, <https://soziopolis.de/beobachten/gesellschaft/artikel/der-grosse-austausch/>.

<sup>31</sup> Vgl. Luhmann, N.: Nomologische Hypothesen, funktionale Äquivalenz, Limitationalität. Zum wissenschaftstheoretischen Verständnis des Funktionalismus, in: *Soziale Systeme* 16/2010, S. 3-27.

<sup>32</sup> Alipour, J.-V., Falck, O. Schüller, S.: Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. ifo Schnelldienst, Nr. 7. 2020, S. 30-36; Hofmann, J., Piele, A., Piele, C.: *Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal*, Fraunhofer IAO, Stuttgart 2020.

<sup>33</sup> Beule, P., Spies, S. Laukhuf, A., Runschke, B., Müller, L., Hofmann, S.: *Einsatz, Adaption und Erfahrungen mit innovativen digitalen Arbeitsformen in hessischen KMU in der Pandemielage. (Corona)Studie im Auftrag der Hessischen Staatskanzlei Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung, Darmstadt 2020.*

Bekannt sind auch Beschaffungsprobleme bei Arbeitsmitteln oder der nötigen IT-Infrastruktur in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Es ist daher anzunehmen, dass Schwerbehindertenvertretungen dort auf ein weniger günstiges digitales Teilhabeszenario treffen.

### **Digitale Medienkompetenz**

In den Befragungsergebnissen kommt – in abgeschwächter Form – eine allgemeine Kompetenzproblematik zum Ausdruck: mangelnde digitale Kompetenz ist die zentrale Bremse zu mehr digitaler Teilhabe.<sup>34</sup> Vielen Erwachsenen fehlen digitale Fähigkeiten, so das Fazit einer aktuellen Studie des Europäischen Rechnungshofs.<sup>35</sup> Bei 44 Prozent der 16- bis 74-Jährigen hat es 2019 an grundlegenden digitalen Fähigkeiten gemangelt. Ähnliches gilt für ein Drittel der arbeitenden oder arbeitssuchenden Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 64. Laut OECD liegt Deutschland bei der Beteiligung an Lernangeboten, die über die Erstausbildung hinausgehen, deutlich hinter anderen, leistungsstarken OECD-Ländern.<sup>36</sup> »Nicht einmal die Hälfte der Betriebe ohne Innovations- und Investitionsbestrebungen (...) bietet Weiterbildungen an.«<sup>37</sup> In mehr als der Hälfte der Betriebe fehlt lt. einer Erhebung der IG Metall eine systematische Personalplanung.<sup>38</sup> Es fehlt zudem ein inklusionsorientierter Filter bei der Qualifikationsbedarfsermittlung. Menschen mit Behinderungen sind, was wenig überrascht, in der beruflichen Weiterbildung eine seltene Zielgruppe<sup>39</sup>; erwerbstätige Menschen mit Beeinträchtigungen beteiligen sich seltener an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung als Erwerbstätige ohne Beeinträchtigungen.<sup>40</sup> Der Anteil von Menschen mit Behinderung an der Gesamtheit der Weiterbildungsteilnehmenden wird auf weniger als 5% geschätzt.<sup>41</sup>

Dabei werden grundlegende digitale Kompetenzen immer wichtiger – sowohl für die berufliche Fach- oder Aufstiegskarriere, für die soziale Inklusion generell wie für die Krisenresilienz. Es geht diesbezüglich um einen einfachen und sicheren Zugang zu digitaler Hardware und Infrastruktur, die Entwicklung von Medienkompetenz, alternative Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlichen Bereichen via assistiver Technologien sowie Präsenz und Mitgestaltung in digitalen Medien.<sup>42</sup> Der entsprechende Rechtsanspruch von Menschen mit Behinderung nach §164 Abs. 4 SGB IX auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung hat am ehesten Realisierungschancen, wenn er in eine inklusive Personalstrategie und konkrete Weiterbildungsangebote eingebunden ist.

### **Krisenstrategie**

Krisen müssen nicht zwangsläufig zu einer desolaten Entwicklung führen.<sup>43</sup> Es ist möglich im Rahmen der eigenen Zuständigkeit eine Krisenstrategie zu entwickeln und mit einer Pandemie dieses Ausmaßes umzugehen und weiterzuarbeiten. Dabei sind einige Anpassungsleistungen wichtig, die zur Problembewältigung in Krisen mit hohem Gefährdungspotential beitragen:

- Die Bereitschaft anzuerkennen, nicht alles unter Kontrolle zu haben und trotzdem handlungsfähig zu bleiben, ist wichtig für lösungsorientiertes Planen und Verhalten.
- Die Bereitschaft, sich mit den neuen Gegebenheiten auseinanderzusetzen, eröffnet Raum für neue, noch unbekanntere Gestaltungslösungen.

---

<sup>34</sup> Vgl. a.a.O. Borgstedt, S., Möller-Slawinski, H.: Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Trendstudie, Aktion Mensch e.V., Bonn / Heidelberg / Berlin 2020.

<sup>35</sup> Europäischer Rechnungshof: Maßnahmen der EU für mehr digitale Kompetenz, Luxemburg 2021.

<sup>36</sup> Vgl. <https://www.oecd-ilibrary.org>

<sup>37</sup> Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, S. 178.

<sup>38</sup> Industriegewerkschaft Metall: Transformationsatlas. Wesentliche Ergebnisse. Pressekonferenz der IG Metall, Frankfurt 2019.

<sup>39</sup> Vgl. Ruhlandt, M.: Hochschule, Behinderung und wissenschaftliche Weiterbildung, in: Iller, C., Lehmann, B., Vierzigmann, G., Vergara, S. (Hrsg.): Von der Exklusion zur Inklusion. Weiterbildung im Sozialsystem Hochschule, Bielefeld 2020; Heimlich, U., Behr, I.: Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, in: Tippelt, R., von Hippel, A.: Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden 2018, S. 1207-1223.

<sup>40</sup> Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021, S. 175.

<sup>41</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: wbmonitor 2012.

<sup>42</sup> Vgl. Borgstedt, S., Möller-Slawinski, H.: Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Trendstudie, Aktion Mensch e.V., Bonn / Heidelberg / Berlin 2020.

<sup>43</sup> Vogt, M.: Soziale Immunsysteme in der Corona-Krise. Über die Deutung einer Pandemie als gesellschaftliches Experiment und die damit verbundenen Chancen, in: Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising: Vor Ort, Nr. 18/2020.

- Die Bereitschaft zur Veränderung der bisherigen Beratungsorganisation öffnet die Sicht auf Veränderungsmöglichkeiten und gleichwertige Alternativen.
- Die Fokussierung auf das, was unter diesen Bedingungen nötig und möglich ist, hilft bei der Auswahl der richtigen technischen Vorkehrungen.
- Das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen unterstützt den konstruktiven Umgang mit Gefühlen von Angst und Unsicherheit in kritischen Situationen.

### 4.3 Digitale Barrierefreiheit

#### Digitales Kommunikationsverhalten in der Pandemie

In der Pandemie hat auch für Beschäftigte mit Behinderungen örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten als Infektionsschutzmaßnahme stark zugenommen.<sup>44</sup> Diejenigen behinderten Beschäftigten, die in der Krise ihre analoge Kommunikation (mit der SBV) durch digitale Medien ersetzen konnten, haben – wie die Befragungsergebnisse exemplarisch zeigen – das digitale Equipment überwiegend offensiv als Kommunikationsbrücke zur SBV genutzt. Sieben von zehn Schwerbehindertenvertretungen beobachten im Krisenverlauf eine Zunahme der Gesprächskontakte zur SBV und auch einen intensiveren Informationsaustausch per Mail- und Textnachrichten. Die Beschäftigten bedienen sich der digitalen Instrumente in einer Weise, dass sie als Menschen mit Behinderungen gehört werden, sich über die laufenden Vorgänge im Umgang mit der Krise informieren und dass ihre Anliegen und Bedarfe im Prozess der Krisenbewältigung berücksichtigt werden. Der Zweck ihres digitalisierten Kommunikationsverhaltens ist digitale Teilhabe, der Zweck ihrer digitalen Teilhabe ist soziale Teilhabe.

Aber auch das Gegenteil, die Abnahme von Gesprächskontakten, stellen 40 Prozent der Schwerbehindertenvertretungen fest. Der Geschwindigkeits- und Agilitätsvorteil, der sich mit digitalen Kommunikationsmitteln im Vergleich zu herkömmlichen Methoden (Terminierte Besprechungen, angekündigte analoge Ansprache) erreichen lässt, ist – wie sich zeigt – für behinderte Beschäftigte nicht unbedingt von großer Relevanz. Die Verfügbarkeit digitaler Kommunikationsmedien beschleunigt nicht ihre Suche nach Problemlösungen. Das Initiativwerden in eigener Sache, sich um Verbesserungen der eigenen Arbeitssituation (in der Krise) bemühen, ist nicht technikgebunden und keine Frage von Geschwindigkeit. Herausforderungen erkennen und Gute-Arbeit-Lösungen erreichen wollen braucht in erster Linie Problembewusstsein und ausreichend Vorbereitungszeit.

#### Nutzungsbarrieren bei Endgeräten, Anwendungen und Netzzugängen

In den Antworten der Befragten stoßen wir nur zum geringen Teil auf Zugangshemmnisse zu digitaler Technologien oder auf technikinduzierte Verständigungshemmnisse (»Die Kommunikation per Mail- und Textnachrichten bieten mehr Raum für Missverständnisse«). Es fällt vielmehr auf, dass neun von zehn SBV die Barrierefreiheit von digitalen Endgeräten für Beschäftigte mit funktionellen Beeinträchtigungen – also konkrete Nutzungshemmnisse – teilweise oder grundsätzlich monieren. Bei der Thematisierung des Umgehens mit Internet, Intranet und digitalen Anwendungen identifizieren 50 Prozent der Befragten Einschränkungen, die andere Hälfte betrachtet die Arbeitsbedingungen als barrierearm oder barrierefrei. Nach den Ergebnissen der Umfrage können sich die Vertrauenspersonen hinsichtlich ihrer digitalen Kommunikation mit ihrer Klientel also nicht auf einen zufriedenstellenden Stand digitaler Barrierefreiheit verlassen. Kommunikationsbarrieren können – nicht nur in Beschäftigungskrisen – bereits die Kontaktaufnahme zur SBV und weiteren Unterstützer\*innen beeinflussen oder Beratungsbeziehungen nachhaltig stören. Es gibt mehr als Nachbesserungsbedarf.

Die Feststellungen der Befragten zu den vorhandenen Nutzungsbarrieren bei den Endgeräten, Anwendungen und Netzzugängen spiegeln die strukturelle Problematik unzureichender Barrierefreiheit der Arbeitsbedingungen wider.<sup>45</sup> Barrierefreiheit als solche ist schon lange keine technisch unüberwindbare Problematik mehr. Teilhabe und Inklusion unter digitalen Rahmenbedingungen scheitern im Moment allerdings elementar:

<sup>44</sup> Vgl. unveröffentlichte Ergebnisse des CAUSA-A-Projekts des Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Keine der zahlreichen empirischen Erhebungen zur Homeoffice und mobiler Arbeit (vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Kurzexpertise Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, Berlin 2020) hat bislang Daten zum Anteil von Beschäftigten mit Behinderungen in mobilen Arbeitsformen geliefert.

<sup>45</sup> Im aktuellen Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021 taucht der Begriff Barrierefreiheit zwar 142 mal auf. Es gelingt der Bundesregierung aber erneut nicht, einen umfassenden Überblick über den Stand der Barrierefreiheit in den gesellschaftlichen Funktionssystemen und in den persönlichen Lebenswelten behinderter Menschen herzustellen. Präzise Angaben zur Barrierefreiheit liegen



- an fehlender Bereitschaft zur barrierefreien Arbeitsgestaltung (von vorneherein)
- an einer defizitären IT-Personalentwicklung und
- am Mangel an Fachpersonal mit Erfahrung im Bereich der digitalen Barrierefreiheit.<sup>46</sup>

### Elementare Anforderungen an die digitale Barrierefreiheit

Den meisten Menschen mit Behinderung steht zu Hause oder bei Tätigkeiten beim Kunden keine adäquate Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung, so dass mobiles Arbeiten je nach individueller Lage und Handicap nicht nur entlastend sondern auch belastend wirken kann.<sup>47</sup> Tatsächlich birgt räumlich distanzierteres Arbeiten auch Gefahren, etwa durch körperlich-psychische Überlastung, Vereinsamung, reduzierte Einbindung von Beschäftigten in betriebliche Kommunikation oder Karrierenachteile. Diese Risiken können allerdings abgewendet werden, wenn klare betriebliche Regeln geschaffen und die notwendigen Rahmenbedingungen eingehalten werden.<sup>48</sup> Barrierefreiheit ist dabei nicht schon dadurch erreicht, dass die Erfahrungen und Meinungen der Betroffenen in Betracht gezogen werden.

Es geht um ein umfassendes Disability Mainstreaming in der digitalen Transformation von Produktions- und Verwaltungsprozessen und der dazugehörigen Arbeitsorganisation<sup>49</sup>.

- Unternehmen sollten dabei bereits mit dem Ankauf digitaler Arbeitsmittel und dem Aufbau von Geräte- und Netzwerkstrukturen die Bedürfnisse der behinderten Beschäftigten berücksichtigen.
- Sie sollten von vornherein durch das Bereitstellen von unterstützender Technologie ausschließen, dass neue soziale Barrieren durch Technik und Distanzarbeit entstehen.
- Sie sollten auch in den Fertigungsprozessen Arbeitsplätze mit digitalen Unterstützungssystemen ausrüsten und für Gleichbehandlung aller behinderten Beschäftigten sorgen.
- Ein besonderer Focus muss auf der Förderung digitaler skills liegen. Die Unternehmen erfüllen damit ihre Rechtspflicht (§164 Abs. 4 SGB IX), Menschen mit Behinderung zu befähigen, kompetent mit Technologien umzugehen und ihren Einsatz maßgeblich mitgestalten zu können.

## 4.4 Forschungsbedarfe

Die Identifikation von weiterführendem Forschungsbedarf setzt zunächst am methodischen Design der Studie als einer explorativen Studie an. Das explorative Forschungsdesign hat sich mit dem Umfang und mit der Zusammensetzung des Befragungssamples von vorneherein Grenzen der Repräsentativität gesetzt. In der Befragungsgruppe sind überwiegend größere und tarifgebundene Betriebe vertreten, die im allgemeinen ein höheres Niveau von Home-Office erreichen.<sup>50</sup> Der **erste Forschungsfocus** sollte deshalb auf einer breiteren empirischen Erhebungsbasis liegen. Vor dem Hintergrund des in der Krise erreichten technischen Kommunikationsvermögens der Arbeitnehmer\*innenvertretungen wird zu untersuchen sein, in welchem Umfang und in welcher Weise sich virtuelle bzw. hybride Vertretungsmodelle und Teilhabeerfolge in der Breite der Betriebe, Verwaltungen und Einrichtungen etablieren.

### Forschungsfragen<sup>51</sup>

- Wie verbreitet sind mobile und digitale SBV-Arbeit sowie mobile Arbeitsformen, Nutzungsumfänge von Homeoffice in KMU und anderen Betriebsgrößengruppen?
- Wie erklären sich Unterschiede in der digitalen Teilhabe zwischen nichtbehinderten und behinderten Beschäftigten?

---

lediglich für ICE-Züge (15 Prozent), IC-Züge (14 Prozent) und für den Schienenpersonennahverkehr (ca. 70 Prozent) vor. Zum 30. Juni 2021 ist erstmals ein Bericht (§ 12c BGG) der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik über den Stand der Barrierefreiheit ihrer Websites (inklusive Intranet) und mobilen Anwendungen zu erwarten.

<sup>46</sup> Vgl. Borgstedt, S., Möller-Slawinski, H.: Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Trendstudie, Aktion Mensch e.V., Bonn / Heidelberg / Berlin 2020.

<sup>47</sup> Vgl. Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S., Pfaff, H.: Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie. Ergebnisbericht. Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft, Köln 2020.

<sup>48</sup> Vgl. Ahlers, E., Mierich, S., Zucco, A.: Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können, WSI Report Nr.65, Düsseldorf 2021.

<sup>49</sup> Vgl. Dispan J.: Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau. Digitalisierungsstrategien und Gestaltung von Arbeit 4.0., in: Hartmann E.A. (eds) Digitalisierung souverän gestalten. Springer Vieweg, Berlin, Heidelberg 2021. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-62377-0\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-662-62377-0_9).

<sup>50</sup> Vgl. Industriegewerkschaft Metall (AG Mobiles Arbeiten): Überblick über wissenschaftliche Studien zum Thema Homeoffice, Frankfurt Mai 2021.

<sup>51</sup> Bei den aufgeführten Forschungsfragen handelt es sich um erste Forschungsideen.

- In welchen Tätigkeits- und Berufsgruppen sind Beschäftigte mit Behinderungen einem erhöhten/verringerten pandemiebedingten Gesundheitsrisiko und transformationsbedingten Beschäftigungsrisiken ausgesetzt?
- Welche Rolle spielt die inner- und außerbetriebliche Vernetzung bei der digitalen Teilhabe?

Im **zweiten Forschungsfocus** geht es um die Rahmenbedingungen der SBV-Arbeit nach der Pandemie. Wieviel digitale Veränderungen werden bleiben? – ist gegenwärtig eine intensiv diskutierte arbeitspolitische Frage. Oder folgt nach der Krise die Rückkehr zur Präsenzkultur?<sup>52</sup>

Es ist davon auszugehen, dass Homeoffice nicht nur ein Krisenphänomen bleiben wird. Erste Untersuchungen zeigen, dass mehr als 40 Prozent der Unternehmen das Homeoffice-Angebot nach Corona ausweiten und 45 Prozent der Beschäftigten auch ihren Homeoffice-Anteil pro Woche ausdehnen werden.<sup>53</sup> Mobile Arbeitsformen sind ein wesentlicher Faktor betrieblicher Organisations- und Prozessplanung geworden. Die Zeit nach Corona wird eine Zeit verstärkter digitaler Vernetzung.<sup>54</sup> Kommunikation oder Kollaboration wird in immer größerem Ausmaß durch digitale Technologien unterstützt, ohne dass Präsenzphasen komplett verschwinden. Ziel eines **zweiten hypothesenprüfenden Forschungsfocus** wäre also die Überprüfung der explorativ gewonnenen Befunde (Annahmen) zur digital gestützten Kommunikation und Beratungsarbeit der Schwerbehindertenvertretung in einem Kontext von SBV-Arbeitsorganisation nach Corona.

### Forschungsfragen

- Welche SBV-Tätigkeitsmodi (Homeoffice, Präsenz, Hybrid-Kombination) werden nach der Krise die Vertretungsarbeit in den Betrieben prägen?
- Wer oder was beeinflusst die Wahl des SBV-Tätigkeitsmodus: generelle Wahlmöglichkeiten, technische Ausstattung, räumliche Verfügbarkeit, betriebliche Betreuungsschwerpunkte, Erwartungen der Beschäftigten, Online-Kommunikationsmöglichkeiten der Beschäftigten etc.?
- Wie gestalten sich Übergangsprozesse hin zu mehr digitalen Arbeitsformen in der SBV-Arbeit?
- Wie ist mancherorts die Verschlechterung der Kooperation zwischen SBV, Betriebsrat und Arbeitgeber zu erklären? Wie wirken sich solche Störungen auf die Arbeitsbeziehungen aus?
- Digitale Krisenresilienz und Teilhabe: Wie wirken sich digitale Strukturen und der betriebliche Digitalisierungsgrad auf den Zugang zu mobilen Arbeitsformen, auf die Qualität von Online-/Offline-Beratungssettings und auf die Teilhabesituation von Beschäftigten mit Behinderungen aus?

Ein **dritter Forschungsfocus** sollte genauere Erkenntnisse zu Fortschritten bei der digitalen Teilhabe der SBV und bei der beruflichen Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung hervorbringen.

### Forschungsfragen

- Welche qualitativen Effekte hat die digitale Arbeitsorganisation der SBV für die Teilhabesituation und die Zufriedenheit der betreuten Beschäftigten?
- Welche Vereinbarungs- und sonstigen Beispiele guter Regulierung mobiler Arbeit für behinderte Beschäftigte liegen vor?
- Wie intensiv ist die Weiterbildungsbeteiligung behinderter Menschen am ersten Arbeitsmarkt im Vergleich zu nichtbehinderten Beschäftigten?
- Welche prozessualen Erfolgsfaktoren und Good-Practise-Beispiele fördern die Weiterbildungsbeteiligung?
- Wie medienkompetent sind Beschäftigte mit Behinderung? Welche Qualifizierungsansätze führen am schnellsten zur Erweiterung digitaler Kompetenzen bzw. verhindern die Dequalifizierung?
- Wie hoch ist der Bedarf an barrierefreier Arbeitsgestaltung in deutschen Unternehmen?
- Welcher Stand der (digitalen) Barrierefreiheit in Deutschland ist gegeben? Wie viele und welche repräsentativen Beispiele guter barrierefreier Arbeitsgestaltung liegen vor?
- Wie weit sind die elementaren Voraussetzungen für Barrierefreiheit in Inklusionsvereinbarungen dokumentiert?

<sup>52</sup> Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., Müller, D.: Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5|2021.

<sup>53</sup> Vgl. Industriegewerkschaft Metall (AG Mobiles Arbeiten): Überblick über wissenschaftliche Studien zum Thema Homeoffice, Frankfurt Mai 2021.

<sup>54</sup> Groth, T.: 15 Thesen für die Zeit nach Corona, <https://www.simon-weber.de/wp-content/uploads/2021/02/15-Thesen-fuer-die-Zeit-nach-Corona.pdf>.

- Welche Auswirkungen hat das digitale Ausstattungs- und Zugangsniveau in Unternehmen auf die Online-Kommunikation mit der SBV, mit Inklusionsämtern etc.?
- Welche spezifischen Gestaltungsbedarfe und Gestaltungssettings für gehörlose, sehbehinderte, motorisch, kognitiv, psychisch beeinträchtigte Menschen in mobilen Beschäftigungsformen sind erforderlich?
- Welche Beispiele und Beurteilungsverfahren inklusiver Gefährdungsbeurteilung sind bekannt?
- Welche Anforderungen müssen Beurteilungsinstrumente erfüllen, um die individuelle Wirkung von Gefährdungsfaktoren auf behinderte Beschäftigte präzise und vollständig zu ermitteln?
- In welcher Weise werden Menschen mit Behinderung bei Gefährdungsbeurteilung und an der Technikgestaltung beteiligt?

Ein **vierter Forschungsfocus** berührt die Beforschung des Mitbestimmungs- und Teilhabeakteurs »Schwerbehindertenvertretung« als solchem. Weder die Teilhabe- noch die Mitbestimmungs-Forschungscommunity hat in den letzten beiden Jahrzehnten – mit wenigen Ausnahmen – substantielles Interesse an der Förderung von Forschungsarbeiten auf dem Gebiet inklusiver Arbeits- und Personalpolitik gezeigt.

### **Forschungsgegenstände**

Im Zuge des Aufschwungs der Teilhabeforschung<sup>55</sup> könnte es gelingen, ein nachhaltiges Forschungsfeld zu etablieren, in dem Wissen und gesicherte Erkenntnisse zu folgenden Forschungsgegenständen zusammengetragen und den Aktiven zur Verfügung gestellt werden:

- Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Sozialordnung
- Die Ausgestaltung und Wirkung ihrer Vertretungs- und Kooperationsbeziehungen zum Betriebs-/Personalrat, zu den Betroffenen, zur Geschäftsleitung und zu externen Inklusionsakteuren.
- Die Interessenvertretungspraxis der Schwerbehindertenvertretung und ihr Einfluss auf die inklusive Ausrichtung digitaler Transformationsprozesse, die betriebliche Weiterbildung behinderter Beschäftigter, die barrierefreie Arbeitsgestaltung und die Kündigungsprävention
- Die teilhabewirksamen Effekte und Einflusspotentiale ihrer Regelungs- und Handlungskompetenzen
- Die Professionalisierungstendenzen in der SBV-Arbeit
- Die Kausalzusammenhänge zwischen Rechtssetzung, Amtsverständnis und Vertretungsarbeit der SBV.

## **5. Zusammenfassung**

Die Schwerbehindertenvertretungen des Befragungsclusters haben die pandemiebedingten Herausforderungen digitaler Kommunikation gut gemeistert. Sie konnten ihren »Geschäftsbetrieb« und ihre Unterstützungsangebote unter den Bedingungen des Teil-Lockdowns weitgehend unbeschadet und störungsfrei aufrechterhalten. Die schnelle Umstellung auf digitale Kommunikations- und Beratungsformate war möglich, weil die digitale Transformation von Kommunikation, Beratung und Arbeitsorganisation der Schwerbehindertenvertretungen und der Beschäftigten mit Behinderungen bereits vor der Corona-Pandemie begonnen hatte. So konnten die mit dem räumlichen Rückzug verbundenen Einschränkungen des persönlichen Kontaktes durch geeignete virtuelle Ersatzstrukturen kompensiert werden. Die vorhandenen technischen und organisatorischen Mittel und Kompetenzen – Grundlagen ihrer digitaler Teilhabe – wurden für die digitale Beratung umgewidmet. Den auch unter Pandemiebedingungen notwendigen Anteil von Face-to-Face-Beratung haben die Schwerbehindertenvertretungen erfolgreich gegen virale Gefährdungen abgeschirmt. Inwieweit sich diese Erkenntnisse auch in anderen betrieblichen Kontexten von SBV-Arbeit (z. Bsp. KMU) wiederfinden und generalisieren lassen, wäre weiter zu erforschen.

Im Rahmen der Studie sind allerdings auch strukturelle digitale Zugangs- und Nutzungsbarrieren für Beschäftigte mit Behinderungen sichtbar geworden, die sich zu Exklusionsrisiken und Karrierenachteilen verdichten können. Die Einschränkungen und Hemmnisse für ihre digitale Teilhabe betreffen vorrangig:

- die Ausstattung behinderter Produktions- und Servicemitarbeiter mit digitalen Arbeitsmitteln

<sup>55</sup> Vgl. Aktionsbündnis Teilhabeforschung – für ein neues Forschungsprogramm zu Lebenslagen und Partizipation von Menschen mit Behinderungen, [https://www.teilhabe-forschung.org/fileadmin/bibliothek/Aktionsbueundnis\\_Teilhabeforschung\\_Gruendungserklaerung.pdf](https://www.teilhabe-forschung.org/fileadmin/bibliothek/Aktionsbueundnis_Teilhabeforschung_Gruendungserklaerung.pdf).

- den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten
- die digitale Medienkompetenz von Beschäftigten mit Behinderung
- die Berücksichtigung der Interessen behinderter Beschäftigter bei der digitalen Vernetzung der Unternehmens- und Arbeitsprozesse
- die Barrierefreiheit der Arbeitsbedingungen (Endgeräte, Anwendungen, Netzzugänge) für Beschäftigte mit funktionellen Beeinträchtigungen.

## 6. Literatur

- Ahlers, E., Mierich, S., Zucco, A.: Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können, WSI Report Nr.65, Düsseldorf 2021
- Ahlers, E.: Die Digitalisierung der Arbeit: Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte, WSI Report, No. 40, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf 2018
- Aktion Mensch: Inklusionsbarometer Arbeit, 8. Jahrgang (2020)
- Aktionsbündnis Teilhabeforschung – für ein neues Forschungsprogramm zu Lebenslagen und Partizipation von Menschen mit Behinderungen, [https://www.teilhabe-forschung.org/fileadmin/bibliothek/Aktionsbueundnis\\_Teilhabeforschung\\_Gruendungserklaerung.pdf](https://www.teilhabe-forschung.org/fileadmin/bibliothek/Aktionsbueundnis_Teilhabeforschung_Gruendungserklaerung.pdf)
- Alipour, J.-V., Falck, O. Schüller, S.: Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. ifo Schnelldienst, Nr. 7. 2020, S. 30-36
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung
- Beule, P., Spies, S. Laukhuf, A., Runschke, B., Müller, L., Hofmann, S.: Einsatz, Adaption und Erfahrungen mit innovativen digitalen Arbeitsformen in hessischen KMU in der Pandemielage. (Corona)Studie im Auftrag der Hessischen Staatskanzlei Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung, Darmstadt 2020
- Borgstedt, S., Möller-Slawinski, H.: Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Trendstudie, Aktion Mensch e.V., Bonn / Heidelberg / Berlin 2020
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: wbmonitor 2012
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Kurzexpertise Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, Berlin 2020
- Buttler, F., Walwei, U.: Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, vol. 23(3) 1990, S. 386-393
- CAUSA-A-Projekt des Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: unveröffentlichte Ergebnisse
- Coordinating Group of the COVID-19 DRM (Hrsg.): Disability rights during the pandemic – A global report on findings of the COVID-19 Disability Rights Monitor 2020
- Demuth, U.: Nah dran bleiben an der Belegschaft in: Arbeitsrecht im Betrieb 1/2021, S. 10-12.
- Dispan J.: Digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau. Digitalisierungsstrategien und Gestaltung von Arbeit 4.0., in: Hartmann E.A. (eds) Digitalisierung souverän gestalten. Springer Vieweg, Berlin, Heidelberg 2021
- Hofmann, J., Piele, A., Piele, C.: Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal, Fraunhofer IAO, Stuttgart 2020
- Holzer, B.: Ersatzstrukturen. Die Corona-Krise als Gesellschaftsexperiment in: Soziopolis: Gesellschaft beobachten. Hamburger Institut für Sozialforschung, Hamburg 2020
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation: Diskussionsforum Reha- und Teilhaberecht. Fachbeitrag D134-20121. Menschen mit Behinderungen im Teil-Lockdown: Welche Herausforderungen stellen sich diesmal?
- Eurofound: Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021
- Europäischer Rechnungshof: Maßnahmen der EU für mehr digitale Kompetenz, Luxemburg 2021
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., Müller, D.: Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5|2021
- Groth, T.: 15 Thesen für die Zeit nach Corona, <https://www.simon-weber.de/wp-content/uploads/2021/02/15-Thesen-fuer-die-Zeit-nach-Corona.pdf>
- Heimlich, U., Behr, I.: Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, in: Tippelt, R., von Hippel, A.: Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden 2018, S. 1207-1223

- Hofmann, J., Piele, A., Piele, C.: Arbeiten in der Corona-Pandemie - Leistung und Produktivität im "New Normal" Folgeergebnisse. Fraunhofer IAO, Stuttgart 2021
- Industriegewerkschaft Metall (AG Mobiles Arbeiten): Überblick über wissenschaftliche Studien zum Thema Homeoffice, Frankfurt Mai 2021
- Industriegewerkschaft Metall: Beschäftigtenbefragung 2020 [www.igmetall.de/im-betrieb/beschaeftigtenbefragung-2020](http://www.igmetall.de/im-betrieb/beschaeftigtenbefragung-2020)
- Industriegewerkschaft Metall: Das Personalmanagement von Betriebsratsgremien im Generationenwechsel. Erkenntnisse und Empfehlungen des IG Metall-Projektes »Personalentwicklung und Personalplanung im Betriebsrat« Frankfurt 2019 (unveröffentlichter Abschlußbericht)
- Industriegewerkschaft Metall: Transformationsatlas. Wesentliche Ergebnisse. Pressekonferenz der IG Metall, Frankfurt 2019.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.): DGB-Index Gute Arbeit. Report 2020: Mehr als Homeoffice - Mobile Arbeit in Deutschland, Berlin 2020
- Luhmann, N.: Nomologische Hypothesen, funktionale Äquivalenz, Limitationalität. Zum wissenschaftstheoretischen Verständnis des Funktionalismus, in: Soziale Systeme 16/2010, S. 3-27
- Maschke, M., Mierich, S., Werner, N.: Arbeiten 4.0: Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen - Teil II. No 41, Mitbestimmungsreport, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2018
- Maskos, R.: ignoriert: Behinderte Menschen in der Pandemie, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 4/2021, S. 17-20
- Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S., Pfaff, H.: Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie. Ergebnisbericht. Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft, Köln 2020
- Niehaus, M., Katzan, J. (2020). Betriebsräte und Digitalisierung: Beispiele erfolgreicher Gestaltung und Begrenzung, in: AIS-Studien, 13 (2020) 1, S. 40-53.
- Niewerth, C., Massolle, J.: Betriebliche Interessenvertretung in der Doppelten Transformation. Einblicke in neue Gestaltungsformen betriebsrätlicher Arbeit. Mitbestimmungspraxis Nr. 36, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2020. [https://www.helex-institut.de/html/projekte/p\\_doppelte-transformation.html](https://www.helex-institut.de/html/projekte/p_doppelte-transformation.html)
- Robert Koch Institut: Epidemiologischer Steckbrief zu SARS-CoV-2 und COVID-19 v. 19.4.2021
- Rosa H.: Pfadabhängigkeit, Bifurkationspunkte und die Rolle der Soziologie. Ein soziologischer Deutungsversuch der Corona-Krise, in: Berliner Journal für Soziologie 30 (2020), S. 191–213
- Ruhlandt, M.: Hochschule, Behinderung und wissenschaftliche Weiterbildung, in: Iller, C., Lehmann, B., Vierzigmann, G., Vergara, S. (Hrsg.): Von der Exklusion zur Inklusion. Weiterbildung im Sozialsystem Hochschule, Bielefeld 2020
- Schwemmler, M., Wedde, P.: Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2012
- Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021
- Vogt, M.: Soziale Immunsysteme in der Corona-Krise. Über die Deutung einer Pandemie als gesellschaftliches Experiment und die damit verbundenen Chancen, in: Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising: Vor Ort, Nr. 18/2020