

– Fachbeitrag D13-2021 –

26.03.2021

Menschen mit Behinderungen im Teil-Lockdown: Welche Herausforderungen stellen sich diesmal?

Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (25. November bis 13. Dezember 2020)¹

Von Livia Grupp, M. A., Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V.

Als im Frühjahr 2020 das öffentliche Leben heruntergefahren wurde, blieben häufig spezifische Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen unbeachtet. Die Unsicherheiten von Betroffenen im Arbeitsleben wurden in einer ersten Online-Diskussion der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) und ihrer wissenschaftlichen Kooperationspartner im April und Mai 2020 deutlich. Die dort diskutierten Fragen der Beschäftigung, Beteiligung in Krisenstäben sowie barrierefreien Kommunikation wurden mit Blick auf den sogenannten „Teil-Lockdown“ erneut vom 25. November bis 15. Dezember 2020 aufgegriffen und erörtert.² Diese zweite Online-Diskussion wurde fachlich begleitet von:

- Prof. Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter a. D. am Bundesarbeitsgericht und Honorarprofessor an der Universität Konstanz;
- Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB) Bremen;
- Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Forschungsdirektor Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH), Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

An dem Austausch konnten sich alle Interessierten beteiligen. In 12 Diskussionspfaden wurden verschiedene Problematiken thematisiert, dabei bildeten Fragen zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) unter den Bedingungen des Teil-Lockdowns einen

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D13-2021 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Grupp: Menschen mit Behinderungen im Teil-Lockdown: Welche Herausforderungen stellen sich diesmal? – Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (25. November bis 13. Dezember 2020); Beitrag D13-2021 unter www.reha-recht.de; 26.03.2021.

² Die erste Diskussion „Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise“ und die zweite Diskussion „Menschen mit Behinderungen im Teil-Lockdown“ sind im Online-Forum unter <https://fma.reha-recht.de/> abrufbar. Vgl. die Zusammenfassung der ersten Online-Diskussion: Grupp, Hahn: Menschen mit Behinderungen in der Corona-Krise: Expertinnen und Experten beantworten aktuelle Fragen online – Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (7. April bis 3. Mai 2020) Teil I und Teil II, Beiträge D19-2020 und D20-2020 unter www.reha-recht.de; 17.08.2020.

Schwerpunkt. Hierzu wurden zunächst Impulsfragen zu **Erfahrungen der SBV in der Pandemie** angeboten. Verschiedene Forennutzende gaben an, dass die SBV nicht an den digitalen Austauschrunden zur Pandemie mit der Geschäftsführung und der Interessenvertretung teilnimmt. Ein Forenmitglied gab an, dass ein Prozess zur Beteiligung der SBV installiert wurde und dass Betriebsrat (BR) bzw. Personalrat (PR) die SBV im Blick haben.

„Wir haben einen Jourfix-Termin, immer Montags, nachdem der Krisenstab Freitag-nachmittags getagt hat. Die bisherigen Info's sind für die Arbeit der SBV ausreichend. Aufgrund der Lage hätte ich auch keine Kapazitäten frei, regelmäßig an den Treffen des Krisenstabes teilzunehmen.“ (Kilian)

Die anderen Forennutzenden, die hierzu Stellung bezogen, schrieben, dass BR und PR nur dann die SBV in den Blick nehmen, wenn dies von der SBV reklamiert würde. Dazu wurde auch konstatiert, dass ein „besonderes Augenmerk“ auf behinderte Mitarbeitende nicht vorhanden sei. Prof. Dr. Wolfhard Kohte wies, wie schon in der ersten Diskussion zu diesem Thema, auf die Bedeutung des **Arbeitsschutzausschusses (ASA)** als „runder Tisch des Arbeitsschutzes“ hin. In schwierigen Lagen wie der Corona-Pandemie könnten sich hier die Akteure der betrieblichen Gesundheitspolitik, zu denen nach § 178 Abs. 4 SGB IX auch die SBV zähle, über die verschiedenen zu treffenden Maßnahmen und die Prioritäten austauschen, zu diesem Zweck könnten die Sitzungen ggf. im Wege eines Unterausschusses auch häufiger angesetzt werden. Gerade die schwierige Frage der sogenannten **„Risikogruppen“** (§ 4 Nr. 6 ArbSchG) könne nicht ohne die SBV geklärt werden.

„Schnelligkeit darf nicht mit Hektik verwechselt werden; daher ist es unverzichtbar, den Sachverstand der SBV und der Interessenvertretungen einzubeziehen. Wenn dies bisher nicht der Fall war, sollte diese Frage spätestens in der nächsten regulären Sitzung des ASA erörtert werden.“ (Prof. Dr. Wolfhard Kohte)

Nach § 178 Abs. 5 SGB IX sei die SBV außerdem an den Monatsgesprächen zwischen Arbeitgeber und BR/PR nach §§ 74 BetrVG, 66 BPersVG zu beteiligen. Dies könne genutzt werden, um die Einbeziehung der SBV zu verbessern.

Prof. Franz Josef Düwell lenkte den Blick auf die gesetzlichen Vorgaben nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zur unverzüglichen Unterrichtung bzw. zur Anhörung der SBV, **bevor** Arbeitgeber eine Entscheidung treffen, die die Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten berührt. Da viele schwerbehinderte Beschäftigte zu vulnerablen Gruppen im Sinne der Angaben des Robert Koch-Instituts (RKI) zu Sars-COV-2 gehören, müsse die SBV vor dem Aufstellen eines Hygienekonzepts beteiligt werden.

„Ist das unterblieben, ist das eine Verletzung des Beteiligungsrechts und eine Ordnungswidrigkeit nach § 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX. Die Beteiligung muss nach § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nachgeholt werden. Der Arbeitgeber ist auf der sicheren Seite, der kontinuierlich die Vertrauensperson in die Entscheidungsprozesse einbindet.“ (Prof. Franz Josef Düwell)

Hierauf entspannt sich eine Diskussion zur Rechtsdurchsetzung, wenn die Beteiligung nicht erfolgt ist und der Arbeitgeber eine Entscheidung bereits an die Belegschaft kommuniziert hat. Prof. Kohte verwies hier auf einen Streitfall³, in dem eine SBV mit einer **einstweiligen Verfügung** ihre Beteiligung an Monatsgesprächen durchsetzen konnte. Letztlich ginge es darum, die SBV zu beteiligen, bevor endgültige Ergebnisse fixiert werden. Effektiver sei es, wenn BR/PR dazu gewonnen werden, sich regelmäßig auf die Seite der SBV zu stellen.

Wie andere Arbeitnehmende kann sich die SBV während der Pandemie in einer Homeoffice-Situation befinden und muss Aufgaben ggf. auf digitalem Wege umsetzen. Hierzu konstatierte Prof. Franz Josef Düwell, dass die Kommunikation mit BR/PR, Inklusionsbeauftragten und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber telefonisch oder per E-Mail abgewickelt werden könne. Gleiches gelte für die Beratung von Mitarbeitenden, die einen Antrag zur Feststellung des Grads der Behinderung (GdB) oder einen Antrag auf Gleichstellung stellen wollen. Das Recht der SBV, an Sitzungen des BR bzw. des PR teilzunehmen, lässt auch die audio-visuelle Teilnahme der SBV zu (§ 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX, § 129 BetrVG).

Schwierigkeiten sah Prof. Düwell allerdings in der rechtlichen Situation von kollektiven Angelegenheiten wie z. B. den **Schwerbehindertenversammlungen**. Es fehle eine gesetzliche Grundlage für Online-Schwerbehindertenversammlungen, wie sie für den BR in § 129 BetrVG⁴ und für den PR im BPersVG sowie in den Landespersonalvertretungsgesetzen festgelegt sind. § 178 Abs. 8 S. 2 SGB IX nehme aber für Versammlungen das BetrVG und das Personalvertretungsgesetz in Bezug, weshalb die dortigen Bestimmungen auch für Versammlungen der schwerbehinderten Beschäftigten angewandt werden könnten. Speziell § 129 Abs. 3 BetrVG wurde angeführt, der die audio-visuelle Abhaltung von Betriebsversammlungen im Sinne von § 42 BetrVG zulasse. Diese Norm gelte auch für die Schwerbehindertenversammlung, da § 178 Abs. 6 S. 2 SGB IX auf § 42 BetrVG verweist. Deshalb dürfe auch die SBV eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten telefonisch oder per Video durchführen, zu beachten sei die Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten. Die Kosten habe nach § 179 Abs. 8 SGB IX der Arbeitgeber zu tragen.

„Allerdings fehlt eine Norm, die Beschlussfassungen oder Wahlen auf elektronischem Weg zulässt. Deshalb sind audio-visuelle Wahlversammlungen unzulässig. Hier muss der Gesetzgeber für Pandemiezeiten eine Ausnahme zulassen. Das sollten die Vertrauenspersonen dem BMAS klarmachen.“ (Prof. Franz Josef Düwell)

³ Vgl. LAG Frankfurt Urt. v. 05.07.2012 – 9 TaBVGa 158/12.

⁴ Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz vom 03.12.2020 (Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der Covid-19-Pandemie (BGB I | 2020, 2691) ist die begrenzte Laufdauer des § 129 BetrVG bis zum 30.06.2021 verlängert worden; vgl. auch (BR-Drs 701/20).

Diesbezüglich wird moniert, dass die SBV sowohl im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das für das BetrVG zuständig ist, als auch im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, das für das BPersVG zuständig ist, regelmäßig „vergessen“ würde.

Darüber hinaus könne die SBV auch an Präsenzformaten festhalten, solange die Abstandsregeln und die Hygienekonzepte eingehalten werden.⁵

Dr. Eberhard Kiesche lenkte in der Diskussion den Blick auf die Aktivitäten des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**, die in der Lockdown-Phase kaum noch stattfänden. Er betonte, dass die Pflicht weiter bestehe und nicht auf die Zeit nach der Krise verschoben werden könne.

„Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2020) führt unter 5.5.(3) dazu aus: "(3) Bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als sechs Wochen in den letzten 12 Monaten ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, den betroffenen Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX anzubieten.“ (Dr. Eberhard Kiesche)

Dr. Kiesche wies hierzu auf eine Arbeitshilfe der VBG⁶ zum BEM während Corona hin. Demnach könnten die Schutzmaßnahmen zur Eindämmung des Covid-19-Virus wie z. B. Homeoffice, Aussetzung von Dienstreisen, Nutzung von Mund-Nasen-Schutzmasken, Hygienemaßnahmen und Lüften, gleichzeitig für das BEM sinnvolle Maßnahmen sein. Auch die BEM-Akteure könnten unter Beachtung des Datenschutzes Videokonferenzen durchführen.

„Hierzu sind wichtige Hinweise der Aufsichtsbehörden für den Datenschutz in den Bundesländern zu beachten. Hierzu kann und sollte der betriebliche Datenschutzbeauftragte hinzugezogen werden. Dieser kann die BEM-Akteure bei der Anpassung des Datenschutzkonzeptes für das BEM unterstützen.“ (Dr. Eberhard Kiesche)

Während in der Pandemie die **digitale Information und Kommunikation** zunehmen, ist unklar, inwieweit in Verwaltungsverfahren und in Beratungs-Settings barrierefreie Angebote gemacht werden. Ebenso unklar ist, welche technische Ausstattung oder Hilfsmittel Menschen mit Behinderungen selbst zur Verfügung steht. Wissen bspw. Reha-Träger, wie sie digital mit Antragsstellern kommunizieren können, die eine Seh- oder Hörbeeinträchtigung haben? Wie differenziert bieten Dienste, Ärzte oder Sozialverbände digitale Kommunikation an? Wird es weitgehend den Menschen mit Behinderungen überlassen, sich selbst um Dolmetscher und sonstige Hilfen zu

⁵ Vgl. hierzu LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24.08.2020 (Az. 12 TaBVGa 1015/20).

⁶ Vgl. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG): „Wieder gesund – Rückkehr der Beschäftigten während der Pandemie“ unter https://www.vbg.de/DE/3_Praevention_und_Arbeitshilfen/2_Themen/08_Gesundheit_im_Betrieb/2_Gesundheit_mit_System/3_GMS_Themen/2_Eingliederungsmanagement/BGM_Corona/bgm_corona_node.html.

kümmern? Inwieweit haben Menschen mit Behinderung Anspruch auf eine technische Ausstattung und können den Anspruch auch durchsetzen?

Hinsichtlich barrierefreier Informationen durch öffentliche Stellen wurden in der Diskussion die EU-Richtlinie 2016/2102 bzw. das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sowie die BITV-2.0.-Verordnung angeführt.⁷ Seit September 2020 müssen alle Websites und mobilen Apps sowie die Verwaltungsverfahren öffentlicher Stellen barrierefrei sein. Darüber hinaus besteht eine Berichtspflicht über den Stand der Barrierefreiheit an die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT-Bund). An diese Stelle könnten sich auch Betroffene wenden.

Zur Frage der Ausstattung von Menschen mit Behinderungen mit digitalen Hilfsmitteln wurde in der Diskussion empfohlen, auf die örtliche Beratungsstelle der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) zuzugehen. Die EUTB beraten und informieren u. a. im Vorfeld der Beantragung von konkreten Leistungen und Hilfsmitteln.

Eine Forennutzerin forderte, die im Rahmen der Pandemie gestartete schulische digitale Aufrüstung auch für die Einrichtungen der Behindertenhilfe zu starten, um digitale Teilhabe zu ermöglichen. Als Beispiele wurden neben der Ausstattung mit entsprechender Hardware- und Software auch die Netzverfügbarkeit als Grundausstattung in jedem Raum sowie technisch versiertes Personal, das die behinderten Menschen begleiten, unterstützen und für sie tätig werden kann, genannt:

„... da die dort lebenden Personen häufig auch noch Jugendliche und junge Erwachsene sind, die nach Verlassen der Schule in ein "LOCH" fallen, wenn es in den Folgeeinrichtungen NICHTS gibt, was in Ihrem bisherigem Umfeld "normal" war. (Emma aus Hamburg)

Ein Forennutzer erkannte verschiedene Defizite in der Nutzung digitaler Kommunikation in der Privatwirtschaft und vertrat die Ansicht, dass in Unternehmen vieles nicht ankomme, was für öffentliche Stellen geregelt wäre.

„In meiner Firma wurde eine Befragung zum Thema in der Belegschaft gemacht, 90 % können gut, auch im Homeoffice arbeiten. 1.000 Mitarbeiter aber weniger gut, darunter viele Menschen mit Behinderung. Handlungsbedarf sieht der Arbeitgeber hier nicht, weil es ja 90 % gut können. Er sieht sich auch nicht in der Pflicht zu prüfen, neue Software barrierefrei zu programmieren oder einzukaufen.“ (Der Gedankenlose)

⁷ Vgl. den Überblick zu praktischen Erfahrungen mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) in dem zweiteiligen Fachbeitrag: Dittmann: Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht – Bericht zur Fachveranstaltung der Schlichtungsstelle BGG und der Bundesfachstelle Barrierefreiheit: „Das Behindertengleichstellungsgesetz in Recht und Praxis“ – Teil I und Teil II; Beitrag D32-2018 und D33-2018 unter reha-recht.de; 29. und 30.08.2018.

In solchen Betrieben wird die betriebliche Organisationspflicht nach § 164 Abs. 3 SGB IX, wonach generell schwerbehinderte Menschen eine dauerhafte behinderungsgerechte Arbeit im Betrieb finden können, nicht hinreichend beachtet.

Mit Bezug zum Homeoffice stellte sich die Frage, ob das Inklusionsamt neben der Ausstattung am Arbeitsplatz in einer Dienststelle auch für eine zusätzliche häusliche Arbeitsausstattung aufkommen würde. Prof. Kohte bejahte eine solche Pflicht und regte zusätzlich die Klärung an, ob es sich um eine auf kurze Zeit beschränkte (Um-) Organisation – mobile Arbeit – handelt oder ob ein Telearbeitsplatz nach § 2 Abs. 7 ArbStättV vorliege, was den Arbeitgeber zur arbeitsschutz- und behinderungsgerechten Ausstattung verpflichte. Die SBV könne hier ggf. die Haltung des Integrationsamts in dieser Frage ermitteln⁸. Auch die Gewerkschafts- und Behindertenvertretung im Beratenden Ausschuss beim Integrationsamt (§ 186 SGB IX) könnte zur Klärung angesprochen werden.

In einer Impulsfrage wurden die Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer gefragt, inwieweit ihre Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden angepasst wurden und was aus ihrer Sicht in einer **Betriebsvereinbarung Corona** berücksichtigt werden müsse. Ein Diskussonsteilnehmer vertrat die Ansicht, dass es vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Beeinträchtigungen und der dynamischen Situation keine Pauschallösungen geben könne. In seinem Betrieb würden die Vereinbarungen bewusst sehr offen gehalten.

„Wir sind aktuell bei der 6. Version zu dem Thema Sars-Cov19. Glücklicherweise konnten wir alle Probleme einvernehmlich lösen und hatten großen Rückhalt beim Arbeitgeber. Sein größtes Interesse ist ja, das Virus aus den Betrieben herauszuhalten! Kleinere Probleme gab es nur mit den direkten Vorgesetzten und am Anfang. Inzwischen läuft aller routiniert ab und die [am Anfang, Anm. d. Verf.] fehlende Technik ist auch vorhanden.“ (Kilian)

Aus einer parallel durchgeführten DVfR-Umfrage⁹ lässt sich allerdings schließen, dass dies nicht bzw. noch nicht der Standard der Mehrzahl der Betriebe ist.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

⁸ Nach § 182 Abs. 2 S. 2 ist die Vertrauensperson neben dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

⁹ Vgl. Konsultationsprozess der DVfR zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Informationen sind unter www.dvfr.de abrufbar.