



Expertise zu den inklusions-bezogenen rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Anwendung von Assistenzdiensten und Künstlicher Intelligenz (KI) für Menschen mit Schwerbehinderung in der beruflichen Rehabilitation

Herausgeber:

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.
Knobelsdorffstraße 92, 14059 Berlin

E-Mail: info@ki-assist.de

www.ki-assist.de

Autor*innenschaft

Prof. Dr. Dörte Busch (Zentrum für Sozialforschung Halle e. V./ Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)

Cathleen Rabe-Rosendahl (Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.)

Wolfhard Kohte (Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.)

Erscheinungsdatum: 25. März 2022

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Projektförderung aus den Mitteln des „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ von April 2019 bis März 2022

Zitierhinweis:

Busch, D., Rabe-Rosendahl, C. & Kothe, W. (2022). Rechtsfragen von KI-Systemen in der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Schwerbehinderung. Arbeitsschutz-, Teilhabe- und Rehabilitationsrecht. Rechtliche Expertise im Projekt KI.ASSIST. Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.

Bildnachweise:

Titelblatt ©iStock/sdecoret

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
A. Das Wichtigste in Kürze.....	3
I. Verbindliche Vorgaben nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und Unionsrecht ..	3
II. Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsschutzrechts	3
III. Sozialrechtliche Abgrenzung der technischen Arbeitshilfen von den Hilfsmitteln im SGB IX.....	4
IV. Die behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach § 164 Abs. 4 SGB IX.....	4
V. Die Rolle der Rehabilitationsträger in der beruflichen Rehabilitation.....	5
VI. Die Bedeutung der Integrationsämter	5
VII. Verfahrensregelungen zur Sicherung effektiver Inklusion.....	6
VIII. Handlungsempfehlungen zur Anwendung und Weiterentwicklung von KI -gestützten Assistenzsystemen einschließlich des Rechtsrahmens	6
IX. Die rechtliche Verortung der in den Praxisszenarien eingesetzten KI – gestützten Assistenzsysteme im Steckbriefformat	7
B. Typisierende rechtliche Anforderungen für den Einsatz von KI - gestützten Assistenzsystemen und ihre Nutzung durch Menschen mit Schwerbehinderung	8
I. Grundlagen nach UN-Behindertenrechtskonvention und Unionsrecht.....	8
II. Die rechtliche Einbindung der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und ihrer Teilnehmenden	12
III. Die Anforderungen des Arbeitsschutzrechts.....	13
IV. Abgrenzung der technischen Arbeitshilfen von den Hilfsmitteln im SGB IX.....	18
V. Die behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes mit KI-gestützten Assistenzsystemen für Menschen mit Schwerbehinderung nach § 164 Abs. 4 SGB IX.....	23
VI. Die Rolle der Rehabilitationsträger in der beruflichen Rehabilitation.....	26
VII. Die Bedeutung der Integrationsämter	28
VIII. Verfahrensregelungen zur Sicherung effektiver Inklusion.....	30
C. Die arbeitsschutz- und inklusionsrechtliche Verortung und Bewertung der KI- gestützten Assistenzsysteme aus den Praxisszenarien (im Steckbriefformat)	34
I. Praxisszenario 1 - <i>ASSIST ALL</i> Audio-Chatbot als Orientierungshilfe auf dem Gelände des Berufsförderungswerks Halle	34
II. Praxisszenario 2 - TeamViewer-Frontline System <i>xMake</i> im Einsatz auf Außenarbeitsplätzen der Pirnaer Werkstätten	34
III. Praxisszenario 3 - <i>EmpaT</i> als Bewerbungstrainingssystem im Berufsbildungswerk Husum.....	35
D. Handlungsempfehlungen zur Anwendung und Weiterentwicklung von KI -gestützten Assistenzsystemen einschließlich des Rechtsrahmens	35

I. Handlungsbedarf aufgrund von konkreten praktischen Hindernissen des Einsatzes und der Nutzung von digitalen Assistenzsystemen	35
II. Systematisierung, Transparenz, Beratung über Einsatz und Nutzung von digitalen Assistenzsystemen	36
III. Förderung der Forschung und Entwicklung von KI-gestützten Assistenzsystemen für die Teilhabe am Arbeitsleben, Gewährleistung der Barrierefreiheit.....	38
Literaturverzeichnis	42

A. Das Wichtigste in Kürze

I. Verbindliche Vorgaben nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und Unionsrecht

KI - gestützte Assistenzsysteme können ein zentraler Baustein für die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sein. In der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist das Recht auf Arbeit und Beschäftigung in Art. 27 verankert. Es beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Deutschland ist verpflichtet, dieses Recht zu sichern und zu fördern. Die UN-BRK sieht dazu Instrumente vor, wie die „angemessenen Vorkehrungen“ (Art. 2 Abs. 4 UN-BRK) als verhältnismäßige bzw. billige, notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation oder auch der Aus- und Weiterbildung, um individuelle Barrieren abzubauen und das Recht auf Arbeit und Beschäftigung zu gewährleisten. Sie werden im Unionsrecht (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78 /EG RRL) und im deutschen Recht umgesetzt. KI-gestützte Assistenzsysteme können solche angemessenen Vorkehrungen darstellen.

Im deutschen Recht sind für die Beurteilung des Einsatzes und der Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen zwei voneinander getrennte Rechtssysteme maßgeblich: das Arbeitsschutzrecht und das sozialrechtliche Rehabilitations- und Teilhaberecht, wie die nachfolgende Abbildung als Überleitung verdeutlicht:

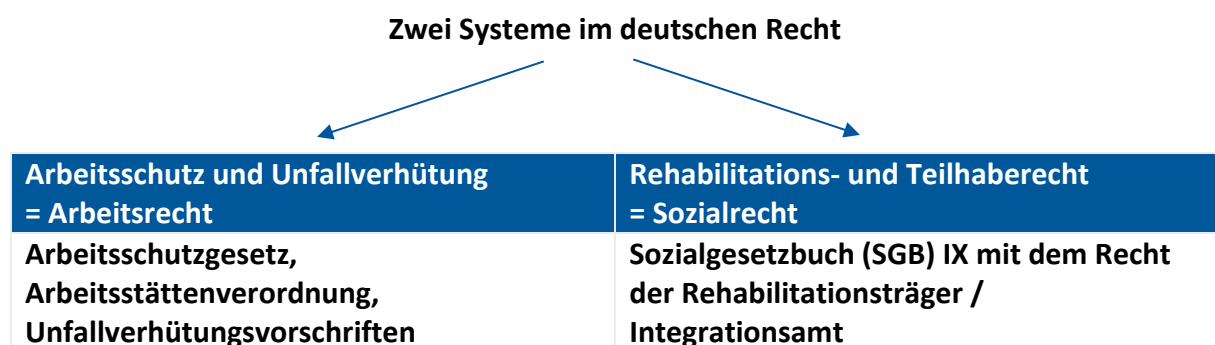


Abbildung 1: Arbeitsschutzrecht und Rehabilitations- und Teilhaberecht im Vergleich. Quelle: eigene Darstellung

II. Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsschutzrechts

Der Arbeitsschutz ist für alle Beschäftigten das allgemeine Schutzsystem. Einsatz und Nutzung der KI- gestützten Assistenzsysteme in Berufsbildungswerken (BBW), Berufsförderungswerken (BFW), Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie in Betrieben müssen die Anforderungen des Arbeitsschutzes einschließlich der Unfallverhütung erfüllen. KI- gestützte

Assistenzsysteme bieten neue Möglichkeiten und Erleichterungen sowohl für die betriebliche Barrierefreiheit als auch für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz an individuellen Arbeitsplätzen. Sie müssen selbst die Arbeitsschutzanforderungen erfüllen und dürfen weder die beeinträchtigte Person noch andere Beschäftigte gefährden.

Dient das KI-gestützte Assistenzsystem der betrieblichen Barrierefreiheit nach § 3a ArbStättV, stellt sein Einsatz eine barrierebezogene Maßnahme dar, für die generell der Arbeitgebende zuständig ist und die Kosten zu tragen hat. Wird das System dagegen für die barrierefreie Ausgestaltung des Arbeitsplatzes des Menschen mit Schwerbehinderung eingesetzt, handelt es sich um eine individualbezogene und nicht zum Arbeitsschutz gehörende Maßnahme. Sie ist nach sozialrechtlichen Maßstäben zu beurteilen ist (§ 164 Abs. 4 SGB IX).

III. Sozialrechtliche Abgrenzung der technischen Arbeitshilfen von den Hilfsmitteln im SGB IX

Bei KI-gestützten Assistenzsystemen kann es sich um technische Arbeitshilfen handeln, die als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes von Menschen mit Schwerbehinderung (§ 164 Abs. 4 SGB IX) gewährt werden. Dies trifft insbesondere auf die Einsatzfelder im vorliegenden Projekt zu. Technische Arbeitshilfen sind Vorrichtungen und Geräte, die dazu dienen, behinderungsbedingte Nachteile am Arbeitsplatz auszugleichen. Sie ermöglichen dem Menschen mit Behinderungen, die Arbeitstätigkeit überhaupt erst ausführen zu können oder sie erleichtern die Arbeitsausführung. Dazu zählt das TeamViewer-Frontline System *xMake* im Einsatz auf Außenarbeitsplätzen der Pirnaer Werkstätten (Praxisszenario 2). Bei Hilfsmitteln (§ 47 SGB IX) handelt es sich um „bewegliche“ Hilfen, die Auswirkungen ihrer Beeinträchtigungen/Behinderungen beheben oder mildern, wie zum Beispiel klassisch digitale Hörgeräte oder Exoskelette.

Die Unterscheidung ist für die Leistungspflicht der verschiedenen Rehabilitationsträger maßgeblich, wobei es rechtlich komplexe und fließende Abgrenzungslinien gibt, die - zunehmend - zu hinterfragen sind. Die Leistungspflicht besteht jeweils nur, wenn das KI-gestützte Assistenzsystem als Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfe erforderlich ist. Bei dem Merkmal der Erforderlichkeit können Kostenaspekte relevant werden, wenn das System sehr kostenintensiv ist. Orientieren kann man sich an folgender Leitlinie: gibt es eine – nicht-digitale - Alternative mit geringerem Kostenaufwand, die die Menschen mit Behinderungen genauso selbstbestimmt einsetzen können, kann die Leistung des KI-gestützten Assistenzsystems gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot verstoßen und es an der Erforderlichkeit mangeln.

IV. Die behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach § 164 Abs. 4 SGB IX

Ein Mensch mit Schwerbehinderung hat einen Anspruch gegen seinen Arbeitgebenden zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX). Dieser Anspruch kann durch den Einsatz eines KI-gestützten Assistenzsystems erfüllt werden, jedoch bezieht er sich generell nicht auf eine bestimmte technische Arbeitshilfe. Die

Auswahl steht im Ermessen des Arbeitgebenden und die zu tragenden Kosten sind an seine verhältnismäßige Belastung geknüpft. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang die Leistungspflichten der Rehabilitationsträger und im Falle einer Unverhältnismäßigkeit der Kosten, die Zuständigkeit des Integrationsamtes (siehe nachfolgend).

V. Die Rolle der Rehabilitationsträger in der beruflichen Rehabilitation

Inklusion ist eine sozialstaatliche Aufgabe. Sind die Anspruchsvoraussetzungen (insbesondere persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen sowie das Fehlen von Ausschlussgründen) für die Leistung von technischen Arbeitshilfen/Hilfsmitteln nach dem jeweiligen Leistungsgesetz des zuständigen Rehabilitationsträgers (vor allem der gesetzlichen Rentenversicherung) erfüllt, hat dieser sozialrechtliche Anspruch Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Anspruch des Menschen mit Schwerbehinderung gegen seinen Arbeitgebenden nach § 164 Abs. 4 SGB IX. Zur Geltung zu bringen ist stets das Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Schwerbehinderung (§ 8 SGB IX) bzw. sind ergänzend in der Eingliederungshilfe die Leistungen nach der Besonderheit des Einzelfalles zu erbringen (§ 104 SGB IX). Beides kann auf die Leistungspflicht der Rehabilitationsträger maßgeblich Einfluss nehmen, um KI-gestützte Assistenzsysteme zum Einsatz zu bringen.

VI. Die Bedeutung der Integrationsämter

Die Integrationsämter bzw. Inklusionsämter spielen bei Einsatz und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen eine zentrale Rolle in drei Konstellationen:

- Sie leisten begleitende Hilfe zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes (§ 164 Abs. 4 SGB IX) bei einer unverhältnismäßigen Kostenbelastung des Arbeitgebers.
- Sie haben das Recht, in Vorleistung zu gehen bei erforderlichen oder rechtswidrig nicht geleisteten Leistungen.
- Sie können den Einsatz und die Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen fördern.

Seit dem 1.1.2022 kommt ihnen die neue Aufgabe zu, für die Einrichtung flächendeckender, trägerunabhängiger Einheitlicher Ansprechstellen für Arbeitgeber zu sorgen (§ 185a SGB IX, siehe nachfolgend).

VII. Verfahrensregelungen zur Sicherung effektiver Inklusion

Der Einsatz und die Nutzung KI-gestützte Assistenzsysteme kann effektiv unter Einsatz der Beratungskompetenzen des Inklusions-/Integrationsamtes und der Fachdienste gestaltet werden. Wie gerade ausgeführt, sind die Integrationsämter für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zuständig, die Arbeitgebende bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen informieren, beraten und unterstützen (§ 185a SGB IX, siehe auch zuvor). Sie können eine wichtige Brückenfunktion für den Einsatz von KI-gestützten Assistenzsystemen im Betrieb übernehmen.

Ein Erfolgsfaktor stellt der Einbezug und die Kooperation der betrieblichen Interessenvertretungen dar, wie insbesondere von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV), auch im Arbeitsschutzausschuss. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates erstreckt sich seit 2021 ausdrücklich auf die Einführung und Anwendung von künstlicher Intelligenz im Betrieb nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Eine Schlüsselrolle spielt die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung ist ebenso für Rehabilitand*innen zuständig, so dass ganz zentral der Übergang der Rehabilitand*innen auf den ersten Arbeitsmarkt gefördert und Schnittstellenprobleme gemildert und beseitigt werden können. Die Rehabilitand*innen-Vertretung (§ 52 Satz 2 SGB IX) ist in vergleichbarer zu beteiligen.

Der Einsatz und die Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen kann in Maßnahmen zur betrieblichen Prävention nach § 167 SGB IX eingebunden werden.

VIII. Handlungsempfehlungen zur Anwendung und Weiterentwicklung von KI -gestützten Assistenzsystemen einschließlich des Rechtsrahmens

Handlungsbedarfe wurden in folgenden Bereichen identifiziert und Handlungsempfehlungen ausgesprochen:

- Handlungsbedarf aufgrund von konkreten praktischen Hindernissen des Einsatzes und der Nutzung von digitalen Assistenzsystemen.
- Zur Systematisierung, Transparenz, Beratung über Einsatz und Nutzung von digitalen Assistenzsystemen.
- Förderung der Forschung und Entwicklung von KI-gestützten Assistenzsystemen für die Teilhabe am Arbeitsleben, Gewährleistung von Barrierefreiheit.

IX. Die rechtliche Verortung der in den Praxisszenarien eingesetzten KI – gestützten Assistenzsysteme im Steckbriefformat

Praxisszenario 1 - ASSIST ALL Audio-Chatbot als Orientierungshilfe auf dem Gelände des Berufsförderungswerks Halle

- Einsatzgebiet: nicht individualisiert / von Menschen ohne Sehbeeinträchtigung gleichermaßen nutzbar
- kein Hilfsmittel gemäß § 49 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 4 SGB IX
- keine technische Arbeitshilfe gemäß § 48 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 5 SGB IX
- Maßnahme der Barrierefreiheit – Anforderung an Einrichtung nach § 51 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX / Barrierefreiheitsmaßnahme im Rahmen der Verpflichtung des Arbeitgebenden nach § 3a ArbStättV

Praxisszenario 2 - TeamViewer-Frontline System xMake im Einsatz auf Außenarbeitsplätzen der Pirnaer Werkstätten

- kein Hilfsmittel gemäß § 49 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 4 SGB IX
- technische Arbeitshilfe gemäß § 48 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 5 SGB IX
- Anspruch des schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Arbeitgebenden nach § 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX im Kontext der Arbeitsorganisation nach § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX
- Voraussetzung: Erforderlichkeit der technischen Arbeitshilfe
- Anwendungsbereiche im Zuständigkeitsbereich der Werkstätten, §§ 56 und 58 SGB IX

Praxisszenario 3 - EmpaT als Bewerbungstrainingssystem im Berufsbildungswerk Husum

- Ausstattungsmerkmal der Bildungsstätte
- Kein Hilfsmittel (§ 47 SGB IX), weil das Bewerbungstrainingssystem nicht dem einzelnen Menschen mit Schwerbehinderung zugewiesen ist und so nur punktuell zum Einsatz kommt, jedoch nicht mit einer gewissen Dauer, wie es § 47 SGB IX verlangt.
- Keine technische Arbeitshilfe für die Ausbildung oder Berufstätigkeit, die einem einzelnen Menschen mit Schwerbehinderung zuzuordnen wäre (§ 48 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 5 SGB IX) und mithin
- ein Gegenstand oder Hilfsmittel, das wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zur Aufnahme der Beschäftigung erforderlich ist, § 111 Abs. 2 SGB IX

B. Typisierende rechtliche Anforderungen für den Einsatz von KI - gestützten Assistenzsystemen und ihre Nutzung durch Menschen mit Schwerbehinderung

I. Grundlagen nach UN-Behindertenrechtskonvention und Unionsrecht

1. Völkerrechtlicher Rahmen: die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

KI – gestützte Assistenzsysteme sind ein wichtiger Baustein für die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben, wie sie die UN-Behindertenrechtskonvention vorsieht. Die UN-BRK von 2006 ist als völkerrechtliches Instrument für die Bundesrepublik durch ihre Ratifikation verbindlich geworden.¹ Sie spielt sowohl als Leitlinie für die Gesetzgebung, als auch für die Verwaltung und Rechtsprechung eine wichtige Rolle.

Zentral für das Arbeits- und Berufsleben ist Art. 27 UN-BRK.² Nach Art. 27 Abs. 1 lit. i UN-BRK sind angemessene Vorkehrungen insbesondere auch mit Blick auf die Teilhabe am Arbeitsleben zu leisten. Nach Art. 2 Abs. 4 des UN-Übereinkommens sind „angemessene Vorkehrungen notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“. Daraus folgt, dass diese Bestimmung eine weite Definition des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“ enthält, d. -h. angemessene Vorkehrungen sind ein zentrales Instrument, um individuelle Barrieren zu überwinden. Im Arbeits- und Berufsleben sind angemessene Vorkehrungen vor allem Anpassungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation oder der Aus- und Weiterbildung, die eine Tätigkeit ermöglichen, erleichtern und erhalten sollen. Diese „notwendigen und geeigneten Änderungen und Anpassungen“ stehen unter dem Vorbehalt der Verhältnismäßigkeit, da sie bereits per definitionem „keine unverhältnismäßige Belastung darstellen“. Insofern muss in jedem Einzelfall eine Abwägung stattfinden (siehe dazu ausführlich unter B. V. 3 b).

¹ Siehe BGBl. II 2008, S. 1419; Bekanntmachung des Inkrafttretens: BGBl. II 2009, S. 818.

² Ausführlich zu Art. 27 UN-BRK: *Welti/Nachtschatt*, Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK in: *Wansing/Welti/Schäfers*, Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen, S. 55ff.

Art. 2 Abs. 3 S. 2 UN-BRK schreibt den Ratifikationsstaaten ausdrücklich vor, die Versagung angemessener Vorkehrungen als Diskriminierung zu werten. Damit müssen die Ratifikationsstaaten die für Diskriminierungen statuierten Sanktionen auch für diese Form der Diskriminierung vorsehen. Mit der Schaffung dieses Diskriminierungsverbots einerseits und der Begründung einer Handlungspflicht für die Vertragsstaaten auf der anderen Seite, sieht die UN-BRK ein effektives Konzept für die Teilhabe für behinderte Menschen³, insbesondere auch im Arbeitsleben vor.

Ein ebenfalls im Zusammenhang mit angemessenen Vorkehrungen wichtiger Grundsatz der UN-BRK ist die Selbstbestimmung, die in Art. 3 lit. a) UN-BRK verankert ist. Dieser Grundsatz (offizielle Übersetzung „Autonomie“) akzentuiert, dass ein Recht auf Arbeit ein Recht auf einen selbstgewählten Beruf und eine selbstgewählte Arbeitsstelle bedeutet.⁴

Für den Einsatz und die Nutzung KI-gestützter Assistenzsysteme im Ausbildungs- und Arbeitsleben ist ergänzend auf das von der UN-BRK erfasste „universelles Design“ zu verweisen. Es ist ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können. „Universelles Design“ schließt Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen, soweit sie benötigt werden, nicht aus (Art. 2 UN - BRK). KI-gestützte Assistenzsysteme sollen also selbst nicht als eine Behinderung für die Menschen mit Schwerbehinderung wirken. Entwicklung, Einführung und Nutzung sowie sonstige Begleitumstände des Einsatzes eines solchen Systems sollen dem Maßstab der Barrierefreiheit (vgl. § 4 BGG), wie Zugänglichkeit (Art. 9 UN-BRK) und das „universelles Design“ operationalisiert werden, entsprechen.

2. Das Unionsrecht

a) Der primärrechtliche Grundsatz zur Nichtdiskriminierung

Nicht nur auf völkerrechtlicher Ebene mit der UN-Behindertenrechtskonvention, sondern auch auf EU-Ebene existieren verbindliche Vorgaben in Bezug auf die berufliche Teilhabe behinderter Menschen. Im EU-Recht existiert ein primärrechtlicher Grundsatz zur Nichtdiskriminierung wegen einer Behinderung,⁵ der in der Grundrechte-Charta (Art. 21 und Art. 26 EU-GRCh) normativ verankert ist. Für den Bereich der beruflichen Teilhabe stellt die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78 /EG⁶ (RRL), die ein umfassendes Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf vorsieht, das zentrale Regelwerk dar. Sie enthält über das Diskriminierungsverbot hinaus in Artikel 5 die Pflicht für die Mitgliedstaaten, angemessene Vorkehrungen zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes durch die Arbeitgebenden vorzusehen. Richtlinien nach Art. 288 Abs. 3 AEUV als Teil des EU-

³ Dennecke in Franzen/Gallner/Oetker, CRPD Art. 5 Rn. 19.

⁴ Welte/Nachtschatt in: Wansing/Welte/Schäfers, Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen, S. 67.

⁵ EuGH v. 22.05.2004 – C-356/12 (Glatzel), EU:C:2014:350, Rn. 43.

⁶ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 v. 02.12.2000, S. 0016-0022.

Sekundärrechts müssen jedoch in nationales Recht umgesetzt werden und entfalten nur in Ausnahmefällen eine direkte und unmittelbare Wirkung.⁷

In diesem Zusammenhang ist auch das Zusammenspiel des EU-Rechts mit der UN-BRK zu beachten. Denn die EU hat im Jahr 2010 die UN-BRK als erstes völkerrechtliches Instrument verbindlich anerkannt.⁸ Somit ist die UN-BRK integraler Bestandteil des Unionsrechts und hat Vorrang gegenüber abgeleitetem Unionsrecht. Seit 2013 hat der Europäische Gerichtshof die UN-BRK in einer Vielzahl von Entscheidungen zur Auslegung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie herangezogen.⁹

b) Angemessene Vorkehrungen nach Artikel 5 RRL

Gemäß Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG (RRL) sind, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgebende die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgebenden unverhältnismäßig belasten. Angemessene Vorkehrungen dienen damit der Beseitigung von tatsächlichen Barrieren, die eine volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben einschränken oder ihr entgegenstehen.¹⁰ Hierbei ist jedoch Voraussetzung, dass der konkrete behinderte Mensch mit einer angemessenen Vorkehrung die wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes erfüllt oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung auch kompetent, fähig oder verfügbar ist, d. h. die Rahmenrichtlinie verpflichtet nicht zur Einstellung, der Ermöglichung des beruflichen Aufstiegs, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahmeermöglichung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wenn der behinderte Mensch diese Voraussetzungen mit angemessenen Vorkehrungen nicht erfüllt (Erwägungsgrund 17).

Die Richtlinie selbst sieht einige Beispiele möglicher Vorkehrungen vor: eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen. Dass diese Aufzählung nicht abschließend ist, zeigt neben dem Richtlinienwortlaut insbesondere auch die Rechtsprechung des EuGH, die sich hierbei auch auf die weite Definition in der UN-BRK stützt.¹¹ Auch technische Hilfsmittel und somit auch KI-gestützte Assistenzsysteme können unter den Vorkehrungsbegriff der Rahmenrichtlinie gefasst werden.

⁷ Vgl. hierzu *Streinz/W. Schroeder*, EUV/AEUV, 3. Aufl., Art. 288 Rn. 86ff; vgl. zur unmittelbaren Wirkung im Anti-Diskriminierungsrecht die *Mangold*-Rspr. des EuGH (v.22.11.2005 – C-144/04, EU:C:2005:709) und die konkretisierenden Folgeentscheidungen: EuGH v. 19.01.2010 – C-555/07 (*Kücükdeveci*), EU:C:2010:21; v. 19.04.2016 – C-441/14 (*Ajos*), EU:C:2016:278.

⁸ Beschluss 2010/48/EG v. 26.11.2009, ABl. L 23 v.27.01.2010, S. 35.

⁹ Vgl. z.B. EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 (*HK Danmark*), EU:C:2013:222, Rn. 54; EuGH v. 11.11.2019 – C-397/18 (*DW*), EU:C:2019:703, Rn. 40; EuGH v. 15.07.2021 – C-795/19 (*Tartu Vangla*), EU:C:2021:606.

¹⁰ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 (*HK Danmark*), EU:C:2013:222, Rn. 48ff.

¹¹ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 (*HK Danmark*), EU:C:2013:222, Rn. 53ff.

Die durch die Vorkehrung entstehende Belastung ist für den Arbeitgebenden nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird (Art. 5 RRL). Bei der Prüfung der Frage (die den nationalen Gerichten obliegt), ob eine Maßnahme zu einer übermäßigen Belastung für den Arbeitgebenden führt, sollen gemäß Erwägungsgrund 21 der RRL insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Es ist insofern stets eine umfassende Verhältnismäßigkeitsprüfung der möglichen Teilhabe des behinderten Menschen auf der einen und der Belastung für den Arbeitgeber durchzuführen.

Der deutsche Gesetzgeber hat mit § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5, Abs. 5 SGB IX a.F. (heute: § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5, Abs. 5 SGB IX) diese Vorgabe 2001 für schwerbehinderte Beschäftigte in das deutsche Recht umgesetzt (siehe unter B. V.). Das Unterlassen bzw. die Nichtvornahme angemessener Vorkehrungen stellt in völkerrechtskonformer Auslegung des EU-Rechts wie bereits für die UN-BRK dargestellt, eine spezifische Form der Diskriminierung dar. Auch diese Wertung ist daher in den Mitgliedstaaten verbindlich.

c) Arbeitsschutzbezogene Anpassungen nach den Richtlinien 89/391/EWG und 89/654/EWG

Auch in den EU-Arbeitsschutzrichtlinien 89/391/EWG¹² und 89/654/EWG¹³ lassen sich bereits Pflichten zur Anpassung von Arbeitsplätzen für behinderte Beschäftigte finden. Die in den Richtlinien verlangten Mindeststandards hat der Arbeitgebende auch für behinderte Beschäftigte sicherzustellen. Unter den unionsrechtlichen arbeitsschutzbezogenen Arbeitnehmerstatus fallen zudem auch behinderte Beschäftigte in Werkstätten.¹⁴ Dies hat der EuGH in seiner Entscheidung *Fenoll*¹⁵ für in Frankreich in einer den deutschen Werkstätten vergleichbaren Einrichtung beschäftigte behinderte Menschen festgestellt.

Die in den Richtlinien vorgesehene arbeitsschutzrechtliche Verpflichtung verlangt von Arbeitgebenden eine zwangsläufige, behinderungsgerechte Anpassung des individuellen Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte in Bezug auf alle Arbeitsschutzaspekte. Es handelt sich hier um individualisierte Pflichten, die nur bei tatsächlicher Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen umzusetzen sind. Es sind somit keine Vorschriften zu einer allgemeinen Barrierefreiheit. Die arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen sind zu ergreifen, wenn die Eigenschaften der Arbeitsstätte oder die Tätigkeit, die Umstände oder eine Gefahr dies erfordern. Um Gefahrenquellen zu erkennen und adäquat beseitigen bzw. minimieren zu können, ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

¹² Richtlinie 98/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29.06.1989, S. 1.

¹³ Richtlinie 89/654/EWG des Rats vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989 S. 0001-0012.

¹⁴ Kollmer/Klindt/Schucht-Kohte, ArbSchG, § 2 Rn. 38.

¹⁵ EuGH v. 26.03.2015 – C-316/13 (*Fenoll*), ECLI:EU:C:2015:200, NZA 2015, S. 1444; hierzu *Seifert*, EuZA 2015, S. 500.

II. Die rechtliche Einbindung der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und ihrer Teilnehmenden

Im vorliegenden Projekt stehen die Ausbildung und der Übergang von Menschen mit Schwerbehinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Vordergrund. Neben Unternehmen richtet es sich wesentlich an Berufsbildungswerke (BBW) und Berufsförderungswerke (BFW), die ausdrücklich als Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation in § 51 SGB IX aufgezählt sind. Sie haben Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zum Gegenstand, wie insbesondere die Ausbildung junger Menschen sowie die Qualifizierung von Erwachsenen für die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben. Die Teilnehmenden sind keine Arbeitnehmenden im Sinne des Arbeitsrechts (§ 52 Abs. 1 und 2 1. Halbsatz SGB IX). Mithin stehen sie nicht in einem sozialrechtlichen Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsverhältnis (§ 611a BGB) oder in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis. Für diese Personen gelten gleichwohl die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz (§ 52 Satz 3 SGB IX). Ihnen stehen die Teilnehmenden an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), gleich (§ 221 Abs. 4 SGB IX). Im Arbeitsbereich der Werkstätten stehen die Werkstattbeschäftigten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zu den Werkstätten. Mithin findet auch auf sie der Arbeitsschutz Anwendung (§ 221 Abs. 1 SGB IX, § 2 Abs. 2 Nummer 7 ArbSchG).¹⁶ Die Träger*innen von Werkstätten für behinderte Menschen werden in Übereinstimmung mit der Rechtsstellung der Teilnehmenden als Arbeitgebende nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 2 Abs. 2 ArbSchG) qualifiziert. Wegen des Schutzcharakters des Arbeitsschutzrechts ist der Arbeitgeber-Begriff weiter gefasst als derjenige in der vertragsrechtlichen Position eines Arbeitsvertrages nach § 611a BGB. Anknüpfungspunkt ist die tatsächliche Beschäftigung in einer Betriebsorganisation und die Integration der Teilnehmenden in diese Organisation.¹⁷ Festzuhalten ist, dass sowohl die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation als auch die Werkstätten für behinderte Menschen die arbeitsschutzrechtliche Funktion eines Arbeitgebenden wahrnehmen.¹⁸

Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation an sich sind verpflichtet, die Erfordernisse des Arbeitsschutzes zu beachten und die Unfallverhütung zu gewährleisten (§ 51 Abs. 1 Satz 2 Nummer 2 SGB IX) ebenso wie die Werkstätten für behinderte Menschen.

Der Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme ist mithin zunächst nach den Vorschriften über den Arbeitsschutz beurteilen, auf den im nachfolgenden Abschnitt eingegangen wird. Den Trägern der Einrichtungen stehen daher die Gestaltungsspielräume zu, wie sie Arbeitgebenden ebenfalls eingeräumt werden. In diesem Kontext können sich Fragen der Finanzbarkeit des Einsatzes und der Nutzung von digitalen Assistenzsystemen stellen. Anders als privatwirtschaftliche Unternehmen, die ohne weiteres kostenintensivere Maßnahmen des Arbeitsschutzes umsetzen können, gelten für die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und die Werkstätten für behinderte Menschen finanziell öffentlich-rechtliche Rahmenbedingungen. So ist ihre Leistungserbringung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auszuführen (§ 51 Abs. 1 Satz 2 Nummer 4 SGB IX). Hierbei

¹⁶ Ausführlich *Kollmer/Klindt/Schucht/Kohte*, ArbSchG § 2 Rn. 74 und 76.

¹⁷ *Kollmer/Klindt/Schucht/Kohte*, ArbSchG § 2 Rn. 125 und 126.

¹⁸ Aus diesem Grund wird im Fortgang der Expertise der Begriff des Arbeitgebers beibehalten.

handelt es sich um allgemeine Grundsätze des Sozialleistungsrechts. Über sie vereinbaren die zuständigen Rehabilitationsträger gemeinsame Empfehlungen nach den §§ 26 und 37 SGB IX. Die 2012 in Kraft getretene Gemeinsame Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ gilt fort. Ferner ist am 1. Januar 1999 - ein Rahmenvertrag über die Zusammenarbeit zwischen den Rehabilitationsträgern und Berufsförderungswerken in Kraft getreten, der unter anderem Kostenregelungen enthält, wie z. B. von Maßnahmen, der mit Stand 2018 weiter zu beachten ist.¹⁹ Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit werden also nicht weiter gesetzlich konkretisiert, sondern durch Vereinbarungen ausgefüllt. Sie könnten beispielsweise die Förderung, den Einsatz und die Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen zum Gegenstand haben.

III. Die Anforderungen des Arbeitsschutzrechts

In den Berufsbildungswerken (BBW), Berufsförderungswerken (BFW), Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie im Betrieb ist Ausgangspunkt stets der Arbeitsschutz für alle Beschäftigten als das allgemeine Schutzsystem.²⁰

Für Einrichtungen der Rehabilitation sind der technische und der soziale Arbeitsschutz von sehr großer Bedeutung (siehe dazu oben). § 52 SGB IX sieht in Satz 3 eine Verweisung auf das Arbeitsschutzrecht für Rehabilitand*innen vor – sie ist deklaratorisch für diejenigen Rehabilitand*innen, die z. B. im Berufsbildungsbereich der Werkstatt nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 oder 7 ArbSchG arbeitsschutzrechtlich als Beschäftigte zu qualifizieren sind,²¹ für andere Teilnehmende wirkt die Verweisung im Übrigen rechtsbegründend (konstitutiv).²² Somit wird eine umfassende Anwendung des Arbeitsschutzrechts in den Einrichtungen der Rehabilitation hergestellt. Spiegelbildlich ergibt sich der arbeitsschutzrechtliche Begriff des Arbeitgebenden nach § 2 Abs. 3 ArbSchG, denn dieser geht über den Begriff des Arbeitsvertragsrechts hinaus. Er bezieht sich auf die tatsächliche Beschäftigung und umfasst daher zum Beispiel auch die Auftraggebenden arbeitnehmerähnlicher Personen und damit z. B. Berufsbildungswerke.²³ Folgerichtig sind auch hier die für den Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbehörden in der Pflicht und können Anordnungen nach § 22 Abs. 3 ArbSchG zur Einhaltung des Arbeitsschutzes erlassen.

KI-gestützte Assistenzsysteme bringen vor allem im Arbeitsschutzrecht neue Möglichkeiten und Erleichterungen nicht nur für die betriebliche Barrierefreiheit, sondern auch für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz an individuellen Arbeitsplätzen. Sie können im Arbeitsschutzzusammenhang sowohl als kollektive oder individuelle Arbeitsschutzmaßnahme im Rahmen der Arbeitgeberpflichten eine Rolle spielen, aber KI-gestützte Assistenzsysteme müssen auch - und dies wird insbesondere bei individuellen Assistenzsysteme der Fall sein – selbst die Arbeitsschutzanforderungen erfüllen und dürfen weder die beeinträchtigte Person noch andere Beschäftigte gefährden.

¹⁹ Juris-PK-SGB IX – *Luik*, § 51 Rn. 66.

²⁰ *Busch/Kohte*, sis 2020, S. 433 (434).

²¹ *Kollmer/Klindt/Schucht-Kohte*, ArbSchG, § 2 Rn. 76.

²² *Busch* in: *Feldes/Kohte/Stevens-Bartol*, SGB IX, § 52 R. 14.

²³ *Kalina*, Betriebliche Realisierung beruflicher Ausbildung behinderter Menschen, S. 428; *Kollmer/Klindt/Schucht-Kohte*, ArbSchG, § 2 Rn. 126; *HK-ArbSchR/Schulze-Doll*, § 2 ArbSchG, Rn. 27.

1. Neue Möglichkeiten für die betriebliche Barrierefreiheit

a) Unterscheidung betriebliche Barrierefreiheit und behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

Die betriebliche Barrierefreiheit als universelles präventives Gestaltungsprinzip, das eine Zugänglichkeit und Benutzbarkeit im Idealfall von allen – behinderten und nicht behinderten Menschen – in gleicher Weise anstrebt, ist zu unterscheiden von der individuellen behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes der einzelnen behinderten Person. Insofern ist auch im Arbeitsschutz zu unterscheiden, ob das vorgesehene Assistenzsystem speziell für eine bestimmte Beeinträchtigung oder sogar eine bestimmte behinderte Person konzipiert und eingesetzt werden soll. Im ersten Fall geht es um die betriebliche Barrierefreiheit, für die § 3a Abs. 2 ArbStättV maßgeblich ist; während es im zweiten Fall um die sozialrechtliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Schwerbehinderung geht, wie es aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich wird.

Barrierefreiheit	Angemessene Vorkehrungen
kollektiv – abstrakt	individuell – konkret
barrierebezogen	individualbezogen
	individuelles Hilfsmittel
§ 3a ArbStättV	§ 164 Abs. 4 SGB IX

Abbildung 2 Unterscheidung betriebliche Barrierefreiheit und behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.
Quelle: eigene Darstellung

b) Die Pflicht zur betrieblichen Barrierefreiheit nach § 3a Abs. 2 ArbStättV

Zentral für die Barrierefreiheit im Betrieb im Arbeitsschutzrecht ist zunächst die Arbeitgeberpflicht aus § 3a Abs. 2 ArbStättV:

Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden.

§ 3a Abs. 2 ArbStättV ist dabei im Zusammenhang mit §§ 3, 4 ArbSchG zu lesen. § 4 Nr. 1 ArbSchG verankert als Grundprinzip des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Gefährdungen zu vermeiden bzw. sie so weit wie möglich zu minimieren.²⁴ Da behinderte Beschäftigte zusätzlichen Gefahren ausgesetzt sein können, sind diese spezifischen Gefährdungen durch eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte und der Arbeitsabläufe zu vermeiden. § 4 Nr. 6 ArbSchG sieht deshalb für den Arbeitgebenden explizit eine umfassende Pflicht vor, spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Personengruppen zu berücksichtigen.

²⁴ MHdb ArbR-Kohte, § 177 Rn 19.

Für die Definition der Barrierefreiheit wird hierbei die gesetzliche Definition (Legaldefinition) des § 4 BGG herangezogen:²⁵

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.

Diese Definition verdeutlicht, dass es sich um einen weiten Anwendungsbereich i.S.d. Art. 9 UN-BRK handelt und mehr meint als die bloße bauliche Zugänglichkeit z. B. für gehbeeinträchtigte Menschen. Vielmehr umfasst der Begriff gerade auch Informations- und Kommunikationstechnologien und –systeme und öffnet somit den Anwendungsbereich für KI-gestützte Technologien. Da § 3a Abs.2 ArbStättV von behinderten Menschen, d. h. nicht nur von schwerbehinderten Menschen i.S.d. § 2 Abs. 2, Abs. 3 SGB IX spricht, ergibt sich hier zudem ein breiterer Adressat*innenkreis. Assistenzsysteme, wie das Navigationssystem ASSISTALL aus dem Praxisszenario 1 (siehe unten unter C I.) könnten sich insofern grundsätzlich als Tools für die Sicherstellung betrieblicher Barrierefreiheit für sehbeeinträchtigte Beschäftigte eignen. Der Arbeitgebende als Arbeitsschutzverpflichteter hat jedoch die Wahl zwischen gleich geeigneten, gleich effektiven Mitteln, d. h. er kann auch – z.B. aus Kostengründen – analoge Hilfsmittel den digitalen vorziehen. Er hat jedoch die folgenden Grundprinzipien bei der Wahl der Arbeitsschutzmaßnahme zu beachten:

Vorrang technischer Maßnahmen vor personenbezogenen oder organisatorischen Maßnahmen

Ein weiterer Grundsatz des Arbeitsschutzrechts korrespondiert mit Art. 3 a) UN-BRK, welcher die selbstbestimmte und möglichst autonome Teilhabe behinderter Menschen verlangt. Zur Sicherstellung betrieblicher Barrierefreiheit sind technische Maßnahmen vorrangig durchzuführen, d. h. nur, wenn diese nicht umsetzbar oder unverhältnismäßig sind, ist auf personenbezogene oder organisatorische Maßnahmen zurückzugreifen. Gibt es entsprechend geeignete KI-gestützte Assistenzsysteme, sind sie generell vorrangig einzusetzen.

Vorrang des universal design vor individuellen Schutzmaßnahmen

Mit § 4 Nr. 6 ArbSchG verlangt das Arbeitsschutzrecht zudem eine gruppenorientierte Arbeitsschutzkonzeption als integrativer und inklusiver Schutz i.S.d. *universal design*, mit der für möglichst viele Gruppen möglichst viele Gefährdungen vermieden oder verringert werden können.²⁶ Diese Leitidee korrespondiert auch mit Art. 27 Abs. 1 UN-BRK. Es sollen für möglichst viele Beschäftigte möglichst wenige Hindernisse und Barrieren beim Weg zur und in der Arbeitsstätte bestehen. Individuelle Schutzmaßnahmen sind dann ergänzend möglich. An dieser Stelle können dann individuelle assistive Technologien eine besondere Rolle spielen.²⁷ KI-gestützte Assistenzsysteme und andere KI-gestützte Technologien können im Arbeitsschutz ein wichtiger Baustein für eine inklusive Arbeitsumgebung sein. Sie müssen für Arbeitgebende

²⁵ R-Drs. 450/04, 25; Landmann/Rohmer GewO/Wiebauer, ArbStättV § 3a Rn. 44; vgl. Welti NVwZ 2012, 725 (728).

²⁶ Kollmer/Klindt/Schucht-Kohte, ArbSchG, § 4 Rn 38.

²⁷ Kollmer/Klindt/Schucht-Kohte, ArbSchG, § 4 Rn 38.

jedoch attraktiv(er) sein, damit nicht aus Kostengründen stets auf analoge Technologien zurückgegriffen wird.

2. Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen an KI-gestützte Assistenzsysteme

KI-gestützte Assistenzsysteme, die als behinderungsbedingt notwendige Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfen im Betrieb zum Einsatz kommen sollen, müssen die Arbeitsschutzanforderungen erfüllen und dürfen weder die beeinträchtigte Person noch andere Beschäftigte gefährden. Welche Anforderungen die Assistenzsysteme erfüllen müssen, ist jeweils im Einzelfall von den Arbeitsschutzakteuren zu klären. Einige Aspekte sollen im Folgenden vorgestellt werden:

a) Herstellerverpflichtung nach der Maschinenverordnung

Viele der KI-Assistenzsysteme werden arbeitsschutzrechtlich als Maschinen²⁸ einzuordnen sein, die europarechtlich von der Richtlinie 2006/42/EG und der umgesetzten Maschinenverordnung (MaschinenVO) erfasst werden.²⁹ Gemäß der Richtlinie und der sie umsetzenden Verordnung sind bereits die Herstellenden verpflichtet, zunächst eine Gefahrenanalyse vorzunehmen, um alle mit der geplanten Maschine verbundenen Gefahren zu ermitteln und bei Konstruktion, Produktion und Bedienungsanleitung zu berücksichtigen.³⁰ Nach § 3 Abs. 1 der MaschinenVO muss die Maschine mit der *CE-Kennzeichnung* nach § 4 der VO versehen werden und es muss ihr eine *Konformitätserklärung* gem. Anhang II Buchst. A bzw. B der Maschinenrichtlinie beigelegt sein. Mit diesen Vorgaben soll gesichert werden, dass nur solche Geräte auf dem Markt gebracht werden, die den elementaren Schutzstandards und dem Stand der Technik entsprechen.³¹

Die EU-Kommission hat im April 2021 sowohl einen Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union (KI-Verordnung) als auch einen Vorschlag für eine Verordnung über Maschinenprodukte mit rechtlich verbindlichen Rahmenbedingungen für die Verwendung künstlicher Intelligenz, welche die Maschinen-Richtlinie 2006/42/EG ablösen soll, vorgelegt.³² In den nächsten Jahren werden die Sicherheitsanforderungen insbesondere hinsichtlich KI-gestützter Assistenzsysteme daher mit großer Wahrscheinlichkeit konkretisiert werden.

b) Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung nach § 4 BetrSichV für Arbeitgebende

Arbeitgebende sind als Anwendende vor dem ersten Einsatz von solchen Geräten zu einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung nach § 4 BetrSichV verpflichtet.³³ Im Rahmen einer

²⁸ Der *Begriff der Maschine* ist weit gefasst. Maschine i.S. der VO ist eine Gesamtheit von miteinander verbundenen Teilen oder Vorrichtungen, von denen mindestens eine beweglich ist, sowie von Betätigungsgeräten, Steuer- und Energiekreisen, die für eine bestimmte Anwendung zusammengefügt sind. Vgl. *Klindt*, ProdSG, § 8 Rn. 29.

²⁹ Hierzu MHdb ArbR-Kohte, § 173 Rn. 4ff sowie § 178 Rn 4ff.

³⁰ Zum Verfahren ausführlich: MHdb ArbR-Kohte, § 178 Rn 11ff.

³¹ *Busch/Kohte*, sis 2020, S. 433 (434).

³² Hierzu ausführlich: *Mattiuzzo/Vock/Mössner/Voß*, Sichere Maschinen mit – oder trotz – künstlicher Intelligenz, ARP 6/2021, S. 188 sowie zur digitalen Teilhabe: *Rausch-Berhie/Busch*, Digitalisierung und digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Schwerpunktheft Sozialer Fortschritt, 3-4/2022.

³³ *Busch/Kohte*, sis 2020, S. 433 (434).

solchen Beurteilung ist zu klären, welche Gefährdungen der Einsatz solcher Arbeitshilfen oder Hilfsmittel mit sich bringt. Im Ergebnis werden sich unterschiedliche Anforderungen für den Einsatz von solchen Assistenzsystemen und Hilfen ergeben. Es sind jedoch vorrangig die technischen Maßnahmen nach § 4 ArbSchG zu prüfen und umzusetzen, wenn das Hilfsmittel als personengebundene Maßnahme zu qualifizieren ist.³⁴

3. Kostentragung

Bei der Frage, wer die Kosten zu tragen hat, ist maßgeblich, ob eine Arbeitgeberpflicht besteht. Dies wird nach dem Stand der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bestimmt.³⁵ So hat sich in den vergangenen Jahren z. B. auch die Pflicht des Arbeitgebenden zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze weiterentwickelt und konkretisiert. Soweit eine solche Pflicht besteht (§§ 3, 4 ArbSchG), sieht die neuere sozialgerichtliche Praxis einen Anspruch gegen die Rehabilitationsträger nicht gegeben.³⁶ Als Abgrenzungsleitlinie kann formuliert werden, dass „diejenigen Investitionskosten, die auch bei einem nicht-behinderten Arbeitnehmenden erforderlich wären, um den Ausbildungs- oder Arbeitsplatz auszugestalten, ... nicht erstattungsfähig [sind].“³⁷ Zentral ist es somit, dass im Verwaltungs- und Gerichtsverfahren hier trennscharfe Feststellungen erfolgen.³⁸ Dies ist in der aktuellen Judikatur jedoch nicht durchgehend der Fall. An dieser Stelle sollte im Zweifel nach § 20 SGB X eine Stellungnahme der Arbeitsschutzbehörden eingeholt werden. Dies ist notwendig, um den Vorrang der generellen Arbeitsschutzpflichten eines Arbeitgebenden vor Ansprüchen gegen die Rehabilitationsträger zugunsten der Menschen mit Behinderungen zu bejahen.³⁹

³⁴ Ebenda. Die „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ bietet eine gute Unterstützung für Menschen mit Behinderung: *Gebhardt, Hansjürgen / Heisel, Benjamin / Mühlenmeyer, Christoph / Lang, Karl Heinz*, Inkludierte Gefährdungsbeurteilung, 2017, online abrufbar unter https://publi.lvr.de/publi/PDF/813-17_3979-Inkludierte-Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung_barrierefrei.pdf (3.3.2022).

³⁵ Kollmer/Klindt/Schucht-Kohte, ArbSchG, § 4 Rn 18.

³⁶ SG Frankfurt/Oder v. 12.06.2013- S 29 R 303/12, juris.

³⁷ JurisPK-SGB IX-Luik, § 50 Rn. 77.

³⁸ *Busch/Kohte*, sis 2020, S. 433 (434) mit Hinweis auf LSG Rheinland-Pfalz v. 02.03.2016 – L 6 504/14, juris.

³⁹ *Busch/Kohte*, sis 2020, S. 433 (434).

IV. Abgrenzung der technischen Arbeitshilfen von den Hilfsmitteln im SGB IX

1. Technische Arbeitshilfen

Bei dem Einsatz und der Nutzung von KI-gestützten Assistenzsysteme kann es sich um technische Arbeitshilfen handeln. Dies insbesondere bei den Einsatzfeldern, die im vorliegenden Projekt abgedeckt werden. Technische Arbeitshilfen sind Gegenstand der

1. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
§§ 49 Abs. 8 Nr. 5, 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX,

im Recht der Eingliederungshilfe: § 111 Abs. 2 SGB IX

sowie

2. dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX).

Im vorliegenden Projekt geht es um eine behinderungsgerechte Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung, so dass ein Schwerpunkt auf dem Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach § 164 Abs. 4 SGB IX steht. Nach diesen besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht, Teil drei des SGB IX) haben diese Menschen gegenüber ihren Arbeitgebenden Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX) sowie auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX, siehe dazu unter IV. ausführlich). Technische Arbeitshilfen stellen zudem eine begleitende Hilfe am Arbeitsleben dar, die das Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit leisten kann (§ 185 Abs. 3 Nr. 1a SGB IX).

Technische Arbeitshilfen sind Vorrichtungen und Geräte, die den Arbeitsplatz eines behinderten Menschen behinderungsgerecht ausstatten, um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Ziel ihres Einsatzes ist es, bei bestimmten Behinderungen die Arbeitstätigkeit überhaupt erst zu ermöglichen, die Arbeitsausführung zu erleichtern, d. h. Arbeitsbelastungen zu verringern und die Arbeitssicherheit zu gewährleisten.⁴⁰ Im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit können sich exemplarisch Einsatzfelder von KI-gestützten Assistenzsystemen ergeben, die sie beispielsweise bei eingeschränktem Wahrnehmungsvermögen und beeinträchtigter Reaktionsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen sichern. Technische Hilfen ergänzen in aller Regel eine vorhandene Grundausstattung des Arbeitsplatzes eines schwer behinderten Menschen, ohne den Arbeitsplatz in seiner Grundstruktur zu verändern.⁴¹

⁴⁰ LSG Baden-Württemberg, 09.09.2020 – L 2 R 2454/19 -; *Busch* in *Feldes/Kohte/Stevens-Bartol*, SGB IX, § 49 Rn. 73.

⁴¹ *Hauck/Noftz*, SGB IX, § 185 Rn. 52.

Beispiele für technische Arbeitshilfen sind Schriftdarstellung für Sehbehinderte, Schreibtelefone für Gehörlose, aber auch Einrichtungen, die den Weg zum Arbeitsplatz bewältigen helfen, wie zum Beispiel Personenaufzüge.⁴²

Hier ist das Praxisszenario 2 zu verorten, die TeamViewer-Frontline System *xMake* im Einsatz auf Außenarbeitsplätzen der Pirnaer Werkstätten. Sie sind in ihrem Einsatzgebiet eine singuläre Maßnahme⁴³ der Gestaltung der Arbeitstätigkeit, um sie selbständig überhaupt erst zu ermöglichen oder die Arbeitsausführung zu erleichtern. Deutlich wird, dass die Abgrenzung sich an der Funktion des KI-gestützten Assistenzsystems orientiert. So könnte der Audio-Chatbot *ASSISTALL* aus dem Praxisszenario 1 (dazu unten C. I.) mit verändertem Einsatzgebiet, nämlich, um den individuellen Arbeitsplatz durch den konkreten Menschen mit Schwerbehinderung aufzusuchen, eine technische Arbeitshilfe darstellen. Dient das System dagegen dazu, die Sicherheit auf dem Weg vom oder zum Arbeitsplatz zu erhöhen, kann es andererseits auch ein Hilfsmittel nach § 49 Abs. 8 Satz 1 Nummer 4b SGB IX darstellen, es sei denn, es besteht eine Leistungsverpflichtung des Arbeitgebenden. Sie kann sich aus Gründen des Arbeitsschutzes ergeben.

Über das Merkmal der Erforderlichkeit zu den genannten Zwecken, können Aspekte der Höhe der Kosten für das KI-gestützte Assistenzsystem einfließen. Gibt es technische Arbeitshilfen oder auch Hilfsmittel, die die Behinderung in gleicher Weise weniger kostenintensiv ausgleichen, kann es an der Erforderlichkeit mangeln und ein Verstoß gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot, dem die Rehabilitationsträger unterliegen, vorliegen. Jüngst hat das Hessische Landessozialgericht⁴⁴ eine Finger-Handprothese aus Silikon als Hilfsmittel im Wert von ca. 17.600 € der Klägerin zugesprochen, weil kein anderes Hilfsmittel in diesem Funktionsumfang zur Verfügung steht. Dies ist eine Leitlinie, die es bei Einsatz und Nutzung von digitalen Assistenzsystemen zu beachten gilt. Gibt es nicht-digitale Alternativen mit weniger Kostenaufwand, die die Menschen mit Behinderungen genauso selbstbestimmt einsetzen können, kann es im Einzelfall die Erforderlichkeit fehlen. Hier kommt es auf die individuellen Umstände des Menschen mit Schwerbehinderung und seinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz an. Bei der Beurteilung des Einzelfalles sind ebenso die Maßgaben der UN-BRK, insbesondere nach Selbstbestimmtheit und Autonomie (Art. 3 UN-BRK), zu beachten. Systeme, die in der Praxis für Menschen ohne Behinderungen verbreitet sind und auf die Bedürfnisse der Menschen mit Schwerbehinderung angepasst werden, werden in der Regel kostengünstiger sein und könnten sich leichter gegen alternative Systeme durchsetzen. Eine maßgebliche Rolle spielt insofern auch die Weiterentwicklung von KI-gestützten Assistenzsystemen, um sie wirtschaftlich gesehen zunehmend besser mit den gesetzlichen Voraussetzungen der Erforderlichkeit der technischen Arbeitshilfen und auch Hilfsmitteln, in Einklang zu bringen. Dazu zählt ebenso, Menschen mit (Schwer)Behinderungen bei der Entwicklung zu beteiligen, um späterhin für die Personengruppe aufwendige und kostenintensive Anpassungen zu vermeiden, wie es Art. 9 Abs. 2 lit h UN-BRK aufgreift (siehe dazu auch unter D. III. 1.). Ist das KI-gestützte Assistenzsystem jedoch für den Menschen mit Schwerbehinderung individuell notwendig und alternativlos, können von den sozialrechtlichen Ansprüchen auch kostenintensivere Systeme gedeckt sein, wie das Beispiel des Hessischen Landessozialgerichts zeigt.

⁴² LSG Baden-Württemberg, 09.09.2020 – L 2 R 2454/19 -, Rn. 42.

⁴³ Dazu LSG Baden-Württemberg, 09.09.2020 – L 2 R 2454/19 -, Rn. 42.

⁴⁴ Hessisches LSG, 23.09.2021-L 8 KR 477/20 -.

2. Hilfsmittel

Das Rehabilitations- und Teilhaberecht unterscheidet im Sozialgesetzbuch IX die Kategorie Hilfsmittel von den - technischen - Arbeitshilfen, die für eine Zuordnung von digitalen Assistenzsystemen in Betracht kommen. Diese Unterscheidung ist vor dem Hintergrund des gegliederten deutschen Sozialsystems zu sehen, in dem die Rehabilitationsträger bestimmte Aufgaben wahrnehmen. Wesentlich geht es also um die Abgrenzung von Zuständigkeiten der Rehabilitationsträger, auf die im Abschnitt V. ausführlich eingegangen wird. Eine Zuordnung nach den Aufgaben bzw. den Leistungsgruppen (§ 5 SGB IX) ergibt für Hilfsmittel folgendes Bild:

Hilfsmittel sind Gegenstand der

1. Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
§§ 42 Abs. 2 Nr. 6, 47 SGB IX; Verordnungsermächtigung (§ 48 Nr. 2 SGB IX) und der
2. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
§ 49 Abs. 8 Nr. 4 SGB IX, im Recht der Eingliederungshilfe: § 111 Abs. 2 SGB IX
3. Leistungen zur Teilhabe an Bildung
§ 75 SGB IX, im Recht der Eingliederungshilfe: § 112 Abs. 1 Sätze 4 bis 7 SGB IX
4. Leistungen zur Sozialen Teilhabe
§ 76 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX, im Recht der Eingliederungshilfe: § 113 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX

In der medizinischen Rehabilitation wird von einer einheitlichen Definition des Begriffs Hilfsmittel in § 47 SGB IX ausgegangen:

Hilfsmittel sind Hilfen, die von den Leistungsempfängern getragen oder mitgeführt oder bei einem Wohnungswechsel mitgenommen werden können und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles erforderlich sind, um

- 1. einer drohenden Behinderung vorzubeugen,*
- 2. den Erfolg einer Heilbehandlung zu sichern oder*
- 3. eine Behinderung bei der Befriedigung von Grundbedürfnissen des täglichen Lebens auszugleichen, soweit sie nicht allgemeine Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens sind.*

Zur Ausstattung mit einem Hilfsmittel zählen die notwendige Änderung, Instandhaltung, Ersatzbeschaffung sowie die Ausbildung im Gebrauch der Hilfsmittel gemäß § 47 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

Zum Begriff des Hilfsmittels gehören ausschließlich „bewegliche“ Sachen. Beispielsweise sind fest eingebaute Inventarbestandteile einer Wohnung nicht mehr umfasst. Unerheblich ist, ob das Hilfsmittel unmittelbar am Körper der kranken Person bzw. der Person mit Behinderungen wirkt und dadurch den ärztlichen Behandlungserfolg sichert, eine Behinderung ausgleicht oder ob dies mittelbar dadurch erfolgt, dass eine Hilfsperson in die Lage versetzt wird, die beabsichtigten Ziele zu erreichen. Entscheidend ist, ob das Hilfsmittel im Einzelfall der kranken

Person bzw. der Person mit Behinderungen dadurch zugutekommt, dass die Auswirkungen ihrer Krankheit oder Behinderungen behoben oder gemildert werden.⁴⁵

Hilfsmittel erlangen in der gesetzlichen Krankenversicherung als Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, wie oben mit § 47 SGB IX dargestellt, besondere Bedeutung. Grundlage ist das Hilfsmittelverzeichnis (§ 139 SGB V), das nach Therapiezielen systematisiert Hilfsmittel auflistet. Das Hilfsmittelverzeichnis stellt jedoch nur eine unverbindliche Auslegungshilfe dar, keine Positivliste mit abschließender Aufzählung.⁴⁶ Vor kurzem wurden in diesem Hilfsmittelverzeichnis Exoskelette aufgenommen. Wie bereits die Beispiele oben zeigen, können digitale Assistenzsysteme durchaus als Hilfsmittel eingestuft werden.

Klassische Beispiele sind Prothesen, wie zum Beispiel eine individuelle Finger-Handprothese aus Silikon⁴⁷ digitale Hörgeräte, GPS-System⁴⁸ etc. In diese Kategorie könnte z. B. das – mobile - *EmmA* Biofeedbacktraining als Application (App) eingeordnet werden.

Hilfsmittel werden als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nummer 4 SGB IX) gewährt, wenn das Hilfsmittel für einen bestimmten Arbeitsplatz, eine bestimmte Berufsausübung oder Berufsausbildung erforderlich ist. Wird das Hilfsmittel generell für eine berufliche Tätigkeit benötigt, ist es der medizinischen Rehabilitation zuzuordnen, wie zum Beispiel übliche Hörgeräte. Medizinische Leistungen haben in diesem Fall Vorrang (§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nummer 4b SGB IX).

Im Jahr 2020 hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg einen täglich mehrfach höhenverstellbaren Schreibtisch als Hilfsmittel zur Berufsausübung nach dieser Vorschrift qualifiziert. Es handele sich nicht um ein Hilfsmittel im Sinne der medizinischen Rehabilitation, weil ein solcher Schreibtisch nicht für die speziellen Bedürfnisse kranker Menschen oder für Menschen mit Behinderungen entwickelt worden ist. Maßgebend ist insoweit die Zweckbestimmung.⁴⁹ Weil ein solcher Schreibtisch auch von gesunden Menschen zur Prävention genutzt werden kann, handele es sich um einen Gebrauchsgegenstand des täglichen Lebens, der von der Hilfsmittelgewährung (§ 47 Abs. 1 Nummer 3 SGB IX) ausgeschlossen ist. Im konkreten Einzelfall, bei dem es um einen Fertigungsleiter mit einem Rückenleiden ging, war dieser Schreibtisch auch keine technische Arbeitshilfe, denn seiner Tätigkeit kann er auch ohne diesen täglich mehrfach höhenverstellbaren Schreibtisch nachgehen. In seiner Verantwortung liegt die Planung, Koordinierung und Regulierung des gesamten Fertigungsablaufs für ein Medizinprodukt. Der Schreibtisch dient dem – mittelbaren - Ausgleich der Folgeerscheinungen seiner Behinderung und ist damit als Hilfsmittel zur Berufsausübung einzuordnen.⁵⁰ Zu beachten ist, dass man diese Fallkonstellationen nicht ohne weiteres und auf längere Sicht verallgemeinern kann. Die ergonomische Ausstattung eines Schreibtischarbeitsplatzes gehört inzwischen nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu den Aufgaben des Arbeitgebenden im Rahmen des Arbeitsschutzes.

⁴⁵ LSG Baden-Württemberg, 09.09.2020 – L 2 R 2454/19 – Rn. 39; *Nebe* in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 47 Rn. 23ff.

⁴⁶ BSG, 30.09.2015 – B 3 KR 14/14 R.

⁴⁷ Hessisches LSG, 23.09.2021-L 8 KR 477/20 -.

⁴⁸ *Nebe* in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 47 Rn. 50 m.w.N.

⁴⁹ *Nebe* in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 47 Rn. 50.

⁵⁰ LSG Baden-Württemberg, 09.09.2020 – L 2 R 2454/19 – Rn. 39.

Insgesamt bestehen komplexe und fließende Abgrenzungslinien, die zum Teil nach geltendem Recht vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention im Einzelfall zu hinterfragen sind.⁵¹ Sie nehmen im Detail keinen Einfluss auf die bestehenden Verpflichtungen der Rehabilitationsträger, wenn es um den Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme geht, weil es sich um Zuordnungen innerhalb desselben Systems, also des Rehabilitationsrechts handelt. Es ist zu erwarten, dass längerfristig hier gesetzlich eine Nachjustierung erforderlich wird. Der technische Fortschritt im Bereich der Medizinprodukte und bei den KI-gestützten Assistenzsystemen lässt eine Abgrenzung immer schwieriger werden, die den Sinn und Zweck dieser Kategorien zunehmend infrage stellen. Zudem muss diskutiert werden, ob die Kategorie der Hilfsmittel und technischen Arbeitshilfen in ihrem jetzigen Zuschnitt und ihrer Terminologie dem menschenrechtlichen Modell der UN-BRK entspricht bzw. zukünftig entsprechen kann.

Jüngst sind mit dem Teilhabestärkungsgesetz⁵² digitale Gesundheitsanwendungen in das § 47a SGB IX aufgenommen worden. Sie sind Gegenstand der medizinischen Rehabilitation (§ 42 Abs. 2 Nr. 6a SGB IX), jedoch nicht der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX). Es handelt sich um zertifizierte Medizinprodukte, wie Apps oder browsergestützte Anwendungen, die in einem Verzeichnis nach § 139e Abs. 1 SGB V vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte geführt wird.⁵³ Sie können von Ärzten und Psychotherapeuten verordnet werden und bedürfen der Zustimmung des Menschen mit Behinderungen (§ 47a Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Sie dienen dazu,

1. einer drohenden Behinderung vorzubeugen,
2. den Erfolg einer Heilbehandlung zu sichern oder
3. eine Behinderung bei der Befriedigung von Grundbedürfnissen des täglichen Lebens auszugleichen, sofern die digitalen Gesundheitsanwendungen nicht die Funktion von allgemeinen Gebrauchsgegenständen des täglichen Lebens übernehmen (§ 47a Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Digitale Gesundheitsanwendungen sind in ihrem aktuellen Zuschnitt klar gesundheitsbezogen. Sie vermögen die Erkennung und Behandlung von Krankheiten oder beispielsweise z. B. die individuelle Umsetzung von Behandlungsprozessen zu unterstützen. So exemplarisch bei Herz- Kreislauferkrankungen, Migräne, generalisierte Angst- oder Panikstörungen, Nichtrauchen, etc.⁵⁴ In dieser Form dienen sie der Erwerbsfähigkeit, weisen aber derzeit keinen eigenständigen Anwendungsbereich in der beruflichen Rehabilitation auf.

⁵¹ Ausführlich *Nebe* in Felde/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 47 Rn. 23ff, z.B. wenn Hilfsmittel auf Grundbedürfnisse des täglichen Lebens ausgerichtet sein müssen.

⁵² BGBl I 2021, 1387.

⁵³ Das Verzeichnis ist online abrufbar unter <https://diga.bfarm.de/de>.

⁵⁴ Siehe auf der Internetseite des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte, <https://diga.bfarm.de/de/diga-nutzer> (2.1.2022).

V. Die behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes mit KI-gestützten Assistenzsystemen für Menschen mit Schwerbehinderung nach § 164 Abs. 4 SGB IX

Bei der Pflicht des Arbeitgebenden zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit schweren Behinderungen gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX handelt es sich um eine Pflicht zu sog. angemessenen Vorkehrungen i.S.d. Art. 5 RRL.⁵⁵ Nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgebenden auf die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr sowie auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen. Im Zusammenhang mit KI-gestützten Assistenzsystemen stellt § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 5 SGB IX, die technischen Arbeitshilfen, den wichtigsten Anspruch im Rehabilitations- und Teilhaberecht gegenüber dem Arbeitgebenden dar.

1. Berechtigtenkreis

Der Anspruch aus § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX steht nur schwerbehinderten Beschäftigten i.S.d. § 2 Abs. 2 SGB IX sowie ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten i.S.d. § 2 Abs. 3 SGB IX zu (§ 151 Abs. 3 SGB IX) zu.

Ein Anspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung existiert auch für behinderte Beschäftigte ohne Schwerbehinderungs- oder Gleichstellungsstatus. Dies sieht insbesondere das Unionsrecht in Art. 5 RRL vor, denn Art. 5 RRL differenziert nicht – wie das deutsche Recht – nach Schwerbehinderungsstatus. Da das deutsche Recht einen Anspruch für behinderte Menschen ohne Schwerbehinderungs- oder Gleichstellungsstatus jedoch bisher gesetzlich nicht explizit vorsieht, hat die Rechtsprechung einen solchen in unionsrechtskonformer Auslegung des § 241 Abs. 2 BGB als arbeitgeberseitige Nebenpflicht etabliert.⁵⁶ Eines Rückgriffs auf § 241 Abs. 2 BGB bedarf es dagegen nicht im Bereich des öffentlichen Dienstes – hier ist Art. 5 RRL unmittelbar anwendbar.⁵⁷

2. Ermessenspielraum des Arbeitgebenden/Anspruch auf eine bestimmte technische Arbeitshilfe

Schwerbehinderte Beschäftigte haben in der Regel keinen Anspruch auf eine bestimmte Vorkehrung, d. h. eine bestimmte technische Arbeitshilfe oder ein bestimmtes Hilfsmittel gegenüber dem Arbeitgebenden.⁵⁸ In den Fällen, in denen es mehrere gleich geeignete Möglichkeiten zur Sicherstellung der behinderungsgerechten Beschäftigung gibt, liegt es

⁵⁵ LPK-SGB IX/Düwell, SGB IX, § 164 Rn. 177; KKW-Kohte, § 164 Rn. 11.

⁵⁶ Grundlegend hierzu: BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, NZA 2014, S. 372ff.

⁵⁷ VG Frankfurt v. 29.02.2008 – 9 E 941/07, juris; vgl. auch Faber/Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 164 Rn. 117.

⁵⁸ Vgl. z.B. BAG v. 10.05.2005 – 9 AZR 230/04, juris.

grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebenden, welche Variante umgesetzt wird.⁵⁹ Insofern liegt hier eine ähnliche Situation zum Ermessen des Arbeitgebenden in Arbeitsschutzsituationen vor (vgl. unter B. III. 1. b).

Sollten mehrere Vorkehrungsmöglichkeiten bestehen, ist jedoch der Leitgedanke der selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe des SGB IX (§ 1 SGB IX) besonders zu beachten. Sofern z. B. mit einem digitalen Assistenzsystem die Arbeitsverrichtung ohne kollegiale Assistenz möglich ist, könnte ersteres zu bevorzugen sein. Diese Überlegungen sollten bei der Frage der Verhältnismäßigkeit der Maßnahme für den Arbeitgebenden berücksichtigt werden (dazu sogleich).

Unterstützend wirken in diesem Prozess der Arbeitsplatzgestaltung insbesondere die Interessenvertretungen, wie die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und die Rehabilitand*innen-Vertretung (siehe ausführlich zur Verfahrensgestaltung unter VII und VIII). In einem gemeinsamen Dialog mit dem Arbeitgebenden können einerseits der unmittelbar betroffene Mensch mit Schwerbehinderung gestärkt werden, indem beispielsweise Maßnahmen der Prävention nach § 167 SGB IX (siehe unter VIII. 3.) eingebunden werden können, andererseits innerbetriebliche Perspektiven eines verbreiteten Einsatzes von KI-gestützten Assistenzsystemen für - weitere - Menschen mit (Schwer)Behinderungen und die Beschäftigtenschaft, wie es gerade im vorliegenden Projekt von Interesse ist, eröffnet und gefördert werden.

3. Grenzen des Anspruchs des Menschen mit Schwerbehinderungen gemäß § 164 Abs. 4, 5 SGB IX

a) Entgegenstehende Arbeitsschutzvorschriften

Wie bereits in den Ausführungen zum Arbeitsschutz angeführt, können auch Arbeitsschutzvorschriften den Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme vor Herausforderungen stellen. Die Anforderungen, die an Assistenzsysteme zu stellen sind, wurden bereits erläutert. Die Erfahrung von Schwerbehindertenvertretungen zeigt, dass nicht selten das Arbeitsschutzrecht als Begrenzung von Teilhabe und insbesondere der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung gesehen wird.⁶⁰ Einer behinderungsgerechten Beschäftigung wird das Arbeitsschutzrecht jedoch oftmals nur dann entgegenstehen, wenn aufgrund der Maßnahme eine nicht anders abwendbare Unfallgefahr für den betroffenen behinderten Menschen oder andere Mitarbeitende bestünde.⁶¹ Hierzu zählt beispielsweise, ob durch den Einsatz von Exoskeletten Stolpergefahren für die Nutzenden verbunden sind, was Gegenstand von Untersuchungen ist.⁶²

⁵⁹ Lediglich prozessrechtlich gibt es Ausnahmen bei voriger Untätigkeit des Arbeitgebers: vgl. LAG Niedersachsen v. 06.12.2010 -12 Sa 860/10, juris. Ausführlich dazu: *Rabe-Rosendahl*, Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen im Arbeitsrecht, S. 373f.

⁶⁰ *Faber/Rabe-Rosendahl* in: *Feldes/Kohte/Stevens-Bartol*, SGB IX, § 164 Rn. 57.

⁶¹ *Rabe-Rosendahl: Arbeitsschutz und Teilhaberecht – eine unverzichtbare Kombination – Anmerkung zu LAG Frankfurt vom 21.01.2020 – 15 Sa 449/19; Beitrag B8-2020 unter www.reha-recht.de; 18.11.2021.*

⁶² *Schick*, DGVU-Forum 1-2/2018, S. 8 (11).

b) Unzumutbarkeit und Unverhältnismäßigkeit der Aufwendungen, § 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX

Der Anspruch auf behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 5 SGB IX steht unter dem Vorbehalt der Verhältnismäßigkeit für den Arbeitgebenden. Der Arbeitgebende hat im Einzelnen und umfassend darzulegen, welche Gründe ihn an der Vornahme einer Vorkehrung hindern. Das bloße Verweisen auf eine Unverhältnismäßigkeit genügt nicht.

Ausgangspunkt für die Frage, ob eine Maßnahme für den Arbeitgebenden unverhältnismäßig oder unzumutbar ist, muss stets ein Arbeitsplatz sein, der den Anforderungen des Arbeitsschutzes entspricht. Wenn bereits eine arbeitsschutzkonforme Gestaltung des Arbeitsplatzes eine behinderungsgerechte Beschäftigung sicherstellen könnte, scheidet eine Unverhältnismäßigkeit regelmäßig aus.⁶³

Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit bzw. Unzumutbarkeit für den Arbeitgebenden umfasst mehr als die reine Prüfung der finanziellen Belastung.⁶⁴ Ebenso sind Kriterien wie organisatorische Realisierbarkeit, sonstiger Aufwand oder eine eventuelle Unterbrechung/Störung des Betriebsablaufs zu untersuchen. Darüber hinaus müssen auch Nebeneffekte einer Vorkehrung mitberücksichtigt werden. Finanzielle Investitionen in eine Vorkehrung können so z. B. durch weitere betriebliche Vorteile gerechtfertigt sein. Beispielsweise ist zu berücksichtigen, wenn durch die Vornahme einer Vorkehrung der Arbeitsplatz mehrerer (schwer)behinderter Beschäftigter behinderungsgerecht gestaltet wird.

Im Zusammenhang mit technischen Arbeitshilfen und insbesondere KI-gestützten Assistenzsystemen wird für die Frage der Unverhältnismäßigkeit die finanzielle Belastung für den Arbeitgebenden eine zentrale Rolle spielen. Zunächst ist stets zu klären, in welcher Höhe Belastungen zu erwarten sind.⁶⁵ Die Berufung auf eine unverhältnismäßige finanzielle Belastung kommt nur dann in Frage, wenn der Arbeitgebende die Möglichkeiten des § 50 SGB IX, d. h. finanzielle Unterstützung durch die Rehabilitationsträger erhalten, bzw. die Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes/Inklusionsamtes in Anspruch genommen hat. Hierzu zählt auch die Beratung durch diese Institutionen, denn nur so kann geklärt werden, ob und welche finanziellen oder anderweitigen Unterstützungsmöglichkeiten in Frage kommen. Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes kann der Arbeitgebende sich noch erfolgreich auf eine Unverhältnismäßigkeit berufen, wenn die zuständigen Beratungsstellen nicht vorher eingeschaltet wurden.⁶⁶ Zu betonen ist an dieser Stelle, dass es eine weitreichende Leistungspflicht der Rehabilitationsträger gibt und nicht immer ein Eigenanteil des Arbeitgebenden verlangt wird.⁶⁷ Wenn bei Leistungen des Integrationsamtes/Inklusionsamtes ein Eigenanteil des Arbeitgebenden angesetzt wird, so sind die Aufwendungen entsprechend verringert auf einen angemessenen Kostenbeitrag nach

⁶³ LPK-SGB IX/Düwell, 5. Auflage, § 164 Rn. 205.

⁶⁴ Ausführlich hierzu *Rabe-Rosendahl*, Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen im Arbeitsrecht, S. 426ff.

⁶⁵ BAG 4.10.2005 – 9 AZR 632/04, NZA 2006, 442 (444).

⁶⁶ BAG v. 14.03.2006 – 9 AZR 411/05, NZA 2006, S. 1215 (1216).

⁶⁷ *Busch* in *Feldes/Kohte/Stevens-Bartol*, SGB IX, § 50 Rn. 37 ff.; SG Dresden 28.2.2011 – S 24 KN 625/09, BeckRS 2011, 69242; LSG Rheinland-Pfalz 2.3.2016 – L 6 R 504/14, juris; SG Speyer 19.10.2018 – S 19 KR 650/17; *Kohte*, JurisPR-ArbR 30/2019 Anm. 6; weiterhin grundlegend BSG 22.9.1981 – 1 RA 11/80, BSGE 52, 117.

§§ 15 Abs. 2, 26 Abs. 3 SchwbAV, so dass regelmäßig in diesen Konstellationen von einer Verhältnismäßigkeit für den Arbeitgebenden ausgegangen werden kann.⁶⁸ Dieser Grundsatz spiegelt den in Art. 5 S. 3 RRL verankerten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einer Vorkehrung bei Kompensationsmöglichkeit durch nationale Maßnahmen der Behindertenpolitik wider.

4. Folgen der Nichtumsetzung einer behinderungsgerechten Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX

Der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX kann im Wege der Leistungsklage vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden.⁶⁹ Auch die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung gem. §§ 935, 940 ZPO kommt in Betracht.⁷⁰ Neben möglichen vertraglichen (§ 280 Abs. 1, § 241 Abs. 2 BGB) und deliktischen Schadensersatzansprüchen (§ 823 Abs. 2 i.V.m. § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX) gegen den Arbeitgebenden, sollte vor allem auch an einen Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 AGG) gedacht werden. Wie bereits für die UN-BRK und das Unionsrecht dargestellt, stellt die Versagung angemessener Vorkehrungen eine Diskriminierung dar. Obwohl die deutsche Rechtsprechung hier noch zurückhaltend(er) ist,⁷¹ ist diese Wertung aufgrund der Pflicht zur Unions- und völkerrechtskonformen Auslegung des SGB IX unumgänglich.⁷²

VI. Die Rolle der Rehabilitationsträger in der beruflichen Rehabilitation

1. Keine Zuständigkeit für den Arbeitsschutz

Einsatz und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen können sich an der Schnittstelle von Arbeitsschutzrecht und Rehabilitationsrecht bewegen. Insoweit gilt, dass der Arbeitgebende für die Erfüllung der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten zuständig ist (siehe oben). Dies lässt sich anhand der folgenden Leitlinie beurteilen: die erforderlichen Kosten zur Ausstattung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes für einen Menschen ohne Behinderungen sind vom Arbeitgebenden gleichermaßen für Menschen mit Behinderungen zu tragen.⁷³ Insoweit ist die Zuständigkeit der Rehabilitationsträger für Leistungen der medizinischen Rehabilitation oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht berührt. Darüberhinausgehende Maßnahmen, die eine individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes für

⁶⁸ Spiolek in GK-SGB IX § 164 Rn. 417 f.

⁶⁹ BAG v. 10.05.2005 – 9 AZR 320/04, juris. Bei der gerichtlichen Geltendmachung ist zu beachten, dass bei mehreren Vorkehrungsmöglichkeiten gerade kein Anspruch auf eine bestimmte Vorkehrung gegen den Arbeitgeber besteht. Diesem materiell-rechtlichen Umstand muss bei der prozessualen Geltendmachung durch die Stellung von Alternativanträgen Rechnung getragen werden. Vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 22.01.2004 – 6 Sa 1207/03, juris.

⁷⁰ Spiolek in GK-SGB IX § 164 Rn. 448.

⁷¹ Bejahend: LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2018 – 20 Sa 956/16, Rn. 61; BAG v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14, juris, Rn. 19; deutlich zurückhaltender nunmehr jedoch BAG v. 23.01.2020 – 8 AZR 484/18, juris, Rn. 47, 54.

⁷² So auch Denecke in Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, CRPD Art. 5 Rn. 25.

⁷³ jurisPK-SGB IX-Luik, § 50 Rn. 77.

den Menschen mit Schwerbehinderung bedeuten, sind dagegen generell vom Arbeitsschutzrecht nicht umfasst.

2. Vorrang der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation gegenüber den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Menschen mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf Hilfsmittel oder/und technische Arbeitshilfen nach den Leistungsgesetzen der Rehabilitationsträger. Praktisch kommen hier die gesetzliche Krankenversicherung, gesetzliche Rentenversicherung und die Eingliederungshilfeträger in Betracht. Sind die Anspruchsvoraussetzungen (insbesondere persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen sowie das Fehlen von Ausschlussgründen) erfüllt, gilt zunächst ein Vorrang der Leistungen der medizinischen Rehabilitation gegenüber den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sind die KI-gestützten Assistenzsysteme als Hilfsmittel zu qualifizieren, sind sie Gegenstand der Leistungen der medizinischen Rehabilitation und können von der gesetzlichen Krankenversicherung oder der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet werden. Auch innerhalb der Zuständigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung, die beide Leistungsbereiche abdeckt, haben zunächst die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und damit die Hilfsmittelversorgung Vorrang.⁷⁴

3. Vorrang der Ansprüche gegen Rehabilitationsträger im Verhältnis zum Arbeitgebenden

Hat der Mensch mit schweren Behinderungen einen Anspruch gegen den Rehabilitationsträger, stellt sich die Frage nach dem Verhältnis seines – arbeitsrechtlichen – Anspruches auf behinderungsgerechte Gestaltung seines Arbeitsplatzes nach § 164 Abs. 4 SGB IX. In diesem Falle gehen die sozialrechtlichen Ansprüche gegen den Rehabilitationsträger, regelmäßig denen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, vor. Diesen Vorrang hatte das Bundessozialgericht⁷⁵ bereits im Jahre 1981 dahingehend entschieden, dass die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben – sozialstaatliche – Aufgabe der Rehabilitationsträger ist. Die arbeitsrechtlichen Ansprüche der Menschen mit Schwerbehinderung gegen ihre Arbeitgebenden seien ergänzend und als zusätzliche Schutzmaßnahmen normiert worden. Dieses Prinzip wurde ebenso in das Sozialgesetzbuch IX (§ 101 Abs. 2) überführt und durch die jüngsten Reformen des Bundesteilhabegesetzes (§ 184 Abs. 2 SGB IX) nicht verändert. Es ist weiterhin in Rechtsprechung⁷⁶ und Literatur⁷⁷ verankert. Mithin haben KI-gestützte Assistenzsysteme vorrangig Rehabilitationsträger, insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung vor allem für Menschen, die ihre Schwerbehinderung im Laufe des Erwerbslebens erwerben, bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen zu leisten. Auf die bedeutende Rolle der Eingliederungshilfeträger für die Versorgung mit Hilfsmitteln zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 111 Abs. 2 SGB IX ist an dieser Stelle ebenso hinzuweisen.

⁷⁴ LSG Baden-Württemberg, 09.09.2020 – L 2 R 2454/19 – Rn. 39.

⁷⁵ BSGE 52, 117.

⁷⁶ LSG Baden-Württemberg, 09.09.2020 – L 2 R 2454/19 – Rn. 42; SG Speyer, 19.10.2018 – S 19 KR 650/17.

⁷⁷ Kohte, jurisPR-ArbR 30/2019, Anm. 6 m.w.N.

4. Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Schwerbehinderung (§ 8 SGB IX) und ergänzt durch Leistungen nach der Besonderheit des Einzelfalles in der Eingliederungshilfe (§ 104 SGB IX)

Eine wichtige Leitlinie für den Einsatz KI-gestützte Assistenzsysteme in der beruflichen Rehabilitation ist das Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Schwerbehinderung nach § 8 SGB IX. Es sieht vor, dass bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe den berechtigten Wünschen des Menschen mit Schwerbehinderung zu entsprechen ist. Hinzuweisen ist darauf, dass Leistungen, Dienste und Einrichtungen für ihn möglichst viel Raum zur eigenverantwortlichen Gestaltung seiner Lebensumstände lassen und dessen Selbstbestimmung fördern (§ 8 Abs. 4 SGB IX). Insbesondere, wenn analoge und KI-gestützte Assistenzsysteme konkurrieren, ist diese rechtliche Maßgabe zu beachten und kann das KI-gestützte Assistenzsystem den Vorrang einräumen. Das ist die Verbindungslinie zur UN-BRK.

Die Eingliederungshilfeträger sind insbesondere für die Werkstätten für behinderte Menschen zuständig. In ihr Leistungsspektrum fällt die Leistung von Gegenständen und Hilfsmitteln zur Teilhabe am Arbeitsleben, die wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zur Aufnahme oder Fortsetzung der Beschäftigung erforderlich sind (§ 111 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Hierzu können insbesondere KI-gestützte Assistenzsysteme zählen, die sich nach der Besonderheit des Einzelfalles für den Menschen mit Schwerbehinderung bestimmen. § 104 Abs. 1 SGB IX ergänzt das angesprochene – allgemeine – Wunsch- und Wahlrecht des § 8 SGB IX für die Eingliederungshilfe. Mit dieser Vorschrift kann insbesondere der Einsatz von KI-gestützten Assistenzsystemen in Werkstätten für behinderte Menschen, bei anderen Leistungsanbietern sowie beim Budget für Arbeit nutzbar gemacht werden (§ 111 Abs. 1 SGB IX).

VII. Die Bedeutung der Integrationsämter

Die Integrationsämter bzw. Inklusionsämter spielen bei Einsatz und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen eine zentrale Rolle. Dies wird bereits aus ihrer Zuständigkeit deutlich, für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mittel auch Geldleistungen zu erbringen, insbesondere an schwerbehinderte Menschen für technische Arbeitshilfen sowie an Arbeitgebende zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen (§ 185 Abs. 3 Nummer 1a und 2 SGB IX).

Praktisch wird dies für drei Konstellationen besonders relevant.

1. Begleitende Hilfe zur behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes (§ 164 Abs. 4 SGB IX)

Wie dargelegt, kann eine behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes mit einem KI-gestützten Assistenzsystem für den Arbeitgebenden mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden sein (§ 164 Abs. 4 SGB IX, siehe oben). In diesem Fall kann das Integrationsamt begleitende Hilfe im Arbeitsleben an ihn erbringen. Mithin sieht das Recht eine Entlastung für Arbeitgebende durch das Integrationsamt vor, wenn insbesondere Menschen mit Schwerbehinderung intensiv vom Arbeitgebenden beschäftigt werden.⁷⁸ Hier kommt es bei der Ermessensabwägung eben noch einmal auf den Arbeitgebenden an, wie er bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung aufgestellt ist und sich zu ihr verhält, indem er z. B. die Beschäftigungsquote erfüllt/übererfüllt oder sie entsprechend anstrebt.⁷⁹ In dem Zusammenspiel von Integrationsamt und Arbeitgebende läuft der Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf behinderungsgerechte Gestaltung seines Arbeitsplatzes mit einem KI-gestützten Assistenzsystem nicht ins Leere. Bereits an dieser Stelle wird deutlich, dass das Integrationsamt ein entscheidender Erfolgsfaktor für den Einsatz und die Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen sein kann.

2. Recht zur Vorleistung bei erforderlichen Leistungen

Das Integrationsamt kann mit der Übernahme der Kosten für ein KI-gestütztes Assistenzsystem in Vorleistung gehen. Das ist einmal gesetzlich vorgesehen, wenn die unverzügliche Erbringung dieses Systems als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist. In diesem Fall kann das Integrationsamt nach § 185 Abs. 7 Satz 3 SGB IX die Leistung vorläufig erbringen und bei Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers Erstattung der auf die Leistung entfallenden Aufwendungen verlangen (§ 185 Abs. 7 Satz 4 SGB IX). Das ist in der Praxis angesichts der schwierigen Abgrenzungsfragen der Zuständigkeiten für die Leistungserbringung von Hilfsmitteln und technischen Arbeitshilfen von besonderer Bedeutung, auch wenn solche Zuständigkeitskonflikte aufgrund der strengen Regelungen zur Koordinierung der Leistungen nach § 14 SGB IX praktisch nicht mehr vorkommen sollten.

Grundsätzlich sind die begleitenden Hilfen des Integrationsamtes nachrangig zu den Leistungen der Rehabilitationsträger. Gewährt jedoch ein Rehabilitationsträger – rechtswidrig - das erforderliche KI-gestützte Assistenzsystem nicht, kann das Integrationsamt ebenfalls in Vorleistung gehen und gegen den zuständigen Rehabilitationsträger einen Erstattungsanspruch geltend machen (§ 185 Abs. 6 SGB IX).⁸⁰ Im Unterschied zu vorigen Fallgestaltung kommt es hier auf die Unverzüglichkeit als Zeitmoment nicht an.

⁷⁸ Vgl. VG Bayreuth, 19.02.2014 – B 3 K 12.582, dazu *Kohte* ebenda.

⁷⁹ Ausführlich *Hauck/Noftz*, SGB IX, § 185 Rn. 52.

⁸⁰ *Krämer/Voigt* in *Feldes/Kohte/Stevens-Bartol*, SGB IX, § 185 Rn. 14.

3. Chance zur Förderung von KI-gestützten Assistenzsystemen

Das Integrationsamt erbringt seine Leistungen nach eigenem pflichtgemäßen Ermessen. Das bietet insbesondere für den Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme Chancen, die für den Einsatz dieser an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen nutzbar gemacht werden können. So fördert das Integrationsamt die erste Mensch-Maschine-Kollaboration bei *Ford* europaweit zur Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in Nordrhein-Westfalen.⁸¹

4. Verantwortlichkeit für die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (§ 185a SGB IX)

Eine sehr gute Chance für den Einsatz von KI-gestützten Assistenzsystemen bieten die seit 1.1.2022 in der Verantwortung der Integrationsämter flächendeckend einzurichtenden „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ nach § 185a SGB IX. Sie informieren, beraten und unterstützen Arbeitgebende bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Wichtig in diesem Zusammenhang sind ihre Aufgaben, die einmal darin liegt, aktiv auf die Arbeitgebenden zuzugehen, sie „anzusprechen und sie für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren“ (§ 185a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB IX). Weiterhin sollen sie Arbeitgebende bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen (§ 185a Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB IX). Dies ist für KI-gestützte Assistenzsysteme von Bedeutung, weil Rehabilitationsträger an Arbeitgebende insbesondere Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb gemäß § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX, leisten können. Hervorzuheben ist zudem das Qualifikationsprofil, das die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ auszeichnen soll. Das Gesetz verlangt neben einer schnellen Erreichbarkeit, die Ausstattung mit fachlich qualifiziertem Personal, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebenden und ihren Bedürfnissen vertraut ist, sowie eine gute Vernetzung in der Region (§ 185a Abs. 4 SGB IX). Das sind zentral die Merkmale, die für eine Verbreitung von KI-gestützten Assistenzsystemen im Betrieb notwendig sind.

VIII. Verfahrensregelungen zur Sicherung effektiver Inklusion

1. Beratungskompetenzen des Inklusions-/Integrationsamtes und der Fachdienste

Die Erörterung der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI-gestützten Themen verdeutlicht, dass es auf rein rechtlicher Seite derzeit keine gravierenden Lücken gibt. Als wesentliche Schlüsselfaktoren sind momentan die Transparenz über die Möglichkeiten von und die Anforderungen an KI-gestützte Assistenzsysteme sowie eine fachkundige Beratung für den Einsatz und die Nutzung durch Menschen mit Behinderungen in der betrieblichen Praxis. Daher muss ein besonderes Augenmerk auf die - rechtlichen - Verfahrensstrukturen gelegt

⁸¹ <https://youtu.be/JiVpzIGR-eQ>

werden. Im Zentrum stehen daher transparente Informationen und fachkundige Beratung. Hier lässt sich zunächst sehr gut an die Bedeutung des Integrationsamtes anknüpfen, denn das Integrationsamt selbst führt ebenfalls Betriebsberatungen mit seinen Fachdiensten durch. Dabei werden die Fähigkeiten schwerbehinderter Menschen mit den Anforderungen seines konkreten Arbeitsplatzes anhand wissenschaftlich gesicherter Methoden und Verfahren abgeglichen. Deutlich wird an dieser Stelle, dass KI-gestützte Assistenzsysteme sich bereits in einem solchen Entwicklungs- und Anwendungsstadium befinden müssen (siehe dazu auch oben), um für den betrieblichen Einsatz berücksichtigt werden zu können. Die Beratung über die Einsatzmöglichkeiten von technischen Arbeitshilfen ist eine Schwerpunktaufgabe des Integrationsamtes,⁸² die generell den Einsatz und die Nutzung von geeigneten KI-gestützten Assistenzsystemen umfasst. Eine Spezialisierung von Fach- und Beratungsdiensten ist angesichts der Komplexität von KI-gestützten Assistenzsystemen unausweichlich und ihre Einsatz- und ihre Nutzungsvoraussetzungen im betrieblichen Kontext nahezu unverzichtbar und dringend zu empfehlen.

Vom 1.1.2022 an sollen die zuvor angesprochenen flächendeckend trägerübergreifenden „Ansprechstellen für Arbeitgeber“ eingerichtet werden (§ 185a SGB IX), die zum Teil bei den Integrationsfachdiensten angesiedelt sein werden. Ihre Einrichtung liegt in der Verantwortung der Integrationsämter, so dass hier eine zentrale Brückenfunktion in den Betrieb hinein wahrgenommen werden kann (siehe ausführlich zuvor).

2. Innerbetriebliche Strukturen der Interessenvertretungen

Der Erfolg von Einsatz und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen hängt dementsprechend auch von der Transparenz und fachkundigen Informationen der Interessenvertretungen, wie dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung (SBV) sowie der Rehabilitand*innen-Vertretung, ab. Sie bilden die Basis, um in der Kooperation mit dem Integrationsamt und dem innerbetrieblichen Arbeitsschutzausschuss den Menschen mit Schwerbehinderung Zugang und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen zu eröffnen.

Die Rechtslage ist seit vergangenem Jahr (2021) für die innerbetriebliche Wahrnehmung der Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung verbessert worden. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates erstreckt sich nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ausdrücklich auf die Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb. Der Begriff der künstlichen Intelligenz ist weit zu verstehen.⁸³ Die Integration des Einsatzes KI-gestützter Assistenzsysteme in die präventive Beratung nach § 90 BetrVG kann zudem die behindertengerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Schwerbehinderung nach § 164 SGB IX fördern.⁸⁴ In diesem Zusammenhang wird wiederum die notwendige Kooperation mit der SBV sehr deutlich.

Künstliche Intelligenz schließt im Betriebsverfassungsgesetz die „Arbeitsorganisation“ mit ein, so dass weiterführend die Nutzung von künstlicher Intelligenz in der Personalplanung und Personalwirtschaft erfasst wird. Die Enquete-Kommission hat dieses Handlungsfeld bereits ausführlich diskutiert und vor einem KI-Einsatz mit automatisierten personalwirtschaftlichen

⁸² Vgl. Hauck/Noftz, SGB IX, § 185 Rn. 52.

⁸³ Kohte/Schulze-Doll in HK-BetrVG, 6. Aufl. 2021, § 90 Rn. 13 - im Erscheinen.

⁸⁴ Ebenda.

Entscheidungssystemen gewahrt,⁸⁵ der die endgültige menschliche Entscheidung in diesem Bereich verdrängen oder schwächen kann.⁸⁶ Aus diesem Grund werden solche Algorithmen als besonders diskriminierungsanfällig und problematisch qualifiziert. Es ist daher geboten, bereits im Planungsstadium nach § 90 BetrVG entsprechende Grenzen zu ziehen und proaktive Schutz- und Organisationsmaßnahmen zu treffen.⁸⁷

Für den neuen § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der Gesetzgeber ausdrücklich und zutreffend auf die rechtzeitige Beteiligung der SBV in der Gesetzesbegründung verwiesen.⁸⁸ Die SBV hat das eigenständige Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrates⁸⁹ sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, wie es bei Einsatz und Nutzung KI-gestützter Assistenzsysteme generell der Fall sein wird, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 178 Abs. 4 SGB IX). Auf diese Weise können neben der einzelfallorientierten Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit schweren Behinderungen (§ 164 Abs. 4 SGB IX) im gemeinsamen, abgestimmten Vorgehen von Betriebsrat und Interessenvertretung wichtige Impulse gesetzt und betriebliche Weichenstellungen für KI-gestützte Assistenzsysteme im Betrieb vorgenommen werden.

Geht andererseits der Einsatz und die Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen vom Arbeitgebenden aus, hat er gegenüber der SBV die Verpflichtungen nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX einzuhalten. Nach dieser Vorschrift hat er die SBV für den Fall, dass sie einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die dann getroffene Entscheidung hat er der SBV unverzüglich mitzuteilen.

Die SBV ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁹⁰ auch für Rehabilitand*innen zuständig. Hierüber kann ganz zentral der Übergang der Rehabilitand*innen auf den ersten Arbeitsmarkt gefördert und Schnittstellenprobleme zwischen den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und den Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt maßgeblich gemildert und beseitigt werden.

Die Rehabilitand*innen-Vertretung für die Einrichtungen der betrieblichen Rehabilitation nach § 52 Satz 2 SGB IX haben unter dem Aspekt des Einsatzes und der Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen mit den SBV vergleichbare Interessen. Aus diesem Grund sind sie in der gleichen Weise wie die SBV an einem entsprechenden Verfahren in vergleichbarer Weise zu beteiligen.

⁸⁵ *Kohte/Schulze-Doll* in HK-BetrVG, 6. Aufl. 2021, § 90 Rn. 13b - im Erscheinen.

⁸⁶ BT-Drs. 19/23700 324 ff.

⁸⁷ *Kohte/Schulze-Doll* in HK-BetrVG, 6. Aufl. 2021, § 90 Rn. 13 - im Erscheinen.

⁸⁸ BT-Drs 19/28899, S. 15.

⁸⁹ Sowie an denen des Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen.

⁹⁰ 16.4.2003 – 7 ABR 27/02.

3. Verfahren zur betrieblichen Prävention (§ 167 SGB IX)

Von hoher praktischer Bedeutung im Zusammenhang mit der Ausgestaltung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Beschäftigte (§ 164 Abs. 4 SGB IX) sind die Vorschriften zur betrieblichen Prävention nach § 167 SGB IX, die die Suche nach einer passenden angemessenen Vorkehrung auf Verfahrensebene flankieren. Sowohl die Konfliktprävention nach Abs. 1 als auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach Abs. 2 sehen die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen – und hier insbesondere die SBV – sowie des Integrationsamtes/Inklusionsamtes vor. Der Arbeitgebende wird verpflichtet, ein betriebliches Verfahren mit dem Ziel zu organisieren, eine behinderungsgerechte Beschäftigung sicherzustellen. Hierbei hat sich der Arbeitgebende systematisch und fachkundig mit der Frage auseinanderzusetzen, ob und ggf. mit welchen Maßnahmen (z. B. die Bereitstellung technischer Arbeitshilfen) eine Weiterbeschäftigung möglich ist.⁹¹ Insbesondere bei digitalen Technologien und der Vielfalt von Beeinträchtigungen ist es für Arbeitgebende nicht immer leicht, alle in Frage kommenden technischen Arbeitshilfen oder andere in Frage kommende digitale Assistenzen zu überblicken. Hierfür und auch zur Klärung möglicher Unterstützungsleistungen zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses wie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben sieht das Gesetz die verpflichtende Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern/Inklusionsämtern und deren Beratungsdiensten vor (§ 182 SGB IX). Auch kann hier die Mobilisierung weiteren externen Sachverständigen notwendig sein.

⁹¹ *Faber/Rabe-Rosendahl* in: *Feldes/Kohte/Stevens-Bartol*, SGB IX, § 164 Rn. 111.

C. Die arbeitsschutz- und inklusionsrechtliche Verortung und Bewertung der KI- gestützten Assistenzsysteme aus den Praxisszenarien (im Steckbriefformat)

I. Praxisszenario 1 - ASSIST ALL Audio-Chatbot als Orientierungshilfe auf dem Gelände des Berufsförderungswerks Halle

- Einsatzgebiet: nicht individualisiert / von Menschen ohne Sehbeeinträchtigung nutzbar
- kein Hilfsmittel gemäß § 49 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 4 SGB IX
- keine technische Arbeitshilfe gemäß § 48 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 5 SGB IX
- Maßnahme der Barrierefreiheit – Anforderung an Einrichtung nach § 51 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX / Barrierefreiheitsmaßnahme im Rahmen der Verpflichtung des Arbeitsgebenden nach § 3a ArbStättV

→ siehe unter B. III. 1. b)

II. Praxisszenario 2 - TeamViewer-Frontline System xMake im Einsatz auf Außenarbeitsplätzen der Pirnaer Werkstätten

- kein Hilfsmittel gemäß § 49 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 4 SGB IX
- technische Arbeitshilfe gemäß § 48 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 5 SGB IX
- Anspruch des schwerbehinderten Menschen gegenüber dem Arbeitgebenden nach § 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX im Kontext der Arbeitsorganisation nach § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX
- Voraussetzung: Erforderlichkeit der technischen Arbeitshilfe
- Anwendungsbereiche im Zuständigkeitsbereich der Werkstätten, §§ 56 und 58 SGB IX

→ siehe unter B. IV. 1.

III. Praxisszenario 3 - *EmpaT* als

Bewerbungstrainingssystem im Berufsbildungswerk

Husum

- Ausstattungsmerkmal der Bildungsstätte
- Kein Hilfsmittel (§ 47 SGB IX), weil das Bewerbungstrainingssystem nicht dem einzelnen Menschen mit Schwerbehinderung zugewiesen ist und so nur punktuell zum Einsatz kommt, jedoch nicht mit einer gewissen Dauer, wie es § 47 SGB IX verlangt.
- Keine technische Arbeitshilfe für die Ausbildung oder Berufstätigkeit, die einem einzelnen Menschen mit Schwerbehinderung zuzuordnen wäre (§ 48 Abs. 3 i.V.m Abs. 8 Nr. 5 SGB IX) und mithin
- Kein Gegenstand oder Hilfsmittel, das wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zur Aufnahme der Beschäftigung erforderlich ist, § 111 Abs. 2 SGB IX

D. Handlungsempfehlungen zur Anwendung und Weiterentwicklung von KI - gestützten Assistenzsystemen einschließlich des Rechtsrahmens

I. Handlungsbedarf aufgrund von konkreten praktischen Hindernissen des Einsatzes und der Nutzung von digitalen Assistenzsystemen

Die Erörterung der rechtlich-regulatorischen Rahmenbedingungen hat gezeigt, dass auf der kollektiven Ebene grundsätzlich der Zugang und die Nutzung KI-gestützter Assistenzsysteme durch den Arbeitsschutz und auf der individuellen Ebene für Menschen mit Behinderungen durch das sozialrechtliche Rehabilitations- und Teilhaberecht (SGB IX) eröffnet ist. Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist eine sozialstaatliche Aufgabe.

Um Handlungsbedarf zu identifizieren, ist zunächst hervorzuheben, dass in der Praxis eine hohe Dynamik im Bereich der KI-gestützten Assistenzsysteme zu beobachten ist. Es gilt, sie für Einsatz und Nutzung durch Menschen mit Behinderungen – ebenso rechtlich - aufzufangen und fortzuentwickeln. Allgemein besteht bei Unternehmen für den Einsatz KI-gestützter Assistenzsystemen in Betrieben eine ohnehin hohe Hemmschwelle, weil Einsatz und Nutzung dieser Systeme in ihrer Bandbreite von Anwendungsmöglichkeiten, ihren Voraussetzungen und ihrem Nutzen nicht hinreichend bekannt sind.⁹² Dieser Befund verstärkt sich, wenn es um Einsatz für und Nutzung dieser Systeme von Menschen mit Behinderungen geht. Bei Einsatz und Nutzung KI-gestützter Assistenzsysteme stehen derzeit konkrete praktische Hindernisse

⁹² Fraunhofer IAO, Digitale Assistenzsysteme in der Produktion, Presseinformation vom 19. September 2019.

im Vordergrund. Zuvörderst muss es in einem ersten Schritt darum gehen, sie zu identifizieren und Wege zu ihrer Überwindung zu finden und zu klären, wer diese Hindernisse beseitigt.

II. Systematisierung, Transparenz, Beratung über Einsatz und Nutzung von digitalen Assistenzsystemen

Bereits unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes bedarf es einer Systematisierung und Transparenz von digitalen Assistenzsystemen für diese Zwecke. Vordringlich ist dies für ihren individuellen Einsatz für und ihre Nutzung von Menschen mit Behinderungen. Bei der Systematisierung geht es wesentlich um alle relevanten Daten des KI-gestützten Assistenzsystems für einen betrieblichen Einsatz für Menschen mit (Schwer)Behinderungen. Dies betrifft beispielsweise die Funktion/Zielsetzung, ob das System der Barrierefreiheit dient oder als Sozialleistung für den individuellen Menschen (Hilfsmittel / technische Arbeitshilfe) in Betracht kommt, kompensatorisch oder erweiternd wirkt; die Art der Unterstützung, d. h. ob es physisch, sensorisch oder kognitiver Art ist; den Grad der Unterstützung, ob niedrig bis variabel⁹³ sowie die Anschaffungs- und Betriebskosten und die im Betrieb erforderliche Unterstützung und Begleitung durch die Akteure. Dies kann derzeit als bedeutendstes Hemmnis für die Verbreitung KI-gestützter Assistenzsysteme identifiziert werden. Priorität müssen für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgebende, Rehabilitationsträger, Interessenvertretungen und Integrationsämter Information und Beratung haben. In einem ersten Schritt ist ein niedrighschwelliger, klar strukturierter und gebündelter Zugang zu allen relevanten Informationen zu Einsatz und Nutzung von geeigneten KI-gestützten Assistenzsystemen für Menschen mit (Schwer)Behinderungen erforderlich. Die aktuell besten Materialien über Hilfsmittel sind in der Online-Datenbank von *Rehadat* verfügbar, die staatlich gefördert wird. Hilfsmittel unterliegen dabei, wie ausgeführt, einem eigenen Zulassungsverfahren, das eine gewisse Systematisierung und Transparenz gewährleistet. Anders ist der rechtliche Rahmen bei technischen Arbeitshilfen, die für Einsatz und Nutzen von schwerbehinderten Menschen in Ausbildung und Arbeit den Schwerpunkt bilden. Für technische Arbeitshilfen ist solch eine kompakte Datenbank derzeit nicht verfügbar und erst recht nicht unter Einschluss KI-gestützter Assistenzsysteme. Hier besteht zudem kontinuierlicher Handlungsbedarf, weil Neu- und Weiterentwicklungen von KI-gestützten Assistenzsystemen laufend abgebildet werden müssen.

⁹³ Siehe dazu Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 502, S. 19.

Handlungsempfehlung

Schaffung eines gebündelten, barrierefreien Zugangs zu Informationen über konkrete KI-gestützte Assistenzsysteme zur Teilhabe am Arbeitsleben, beispielsweise in Form einer dauerhaft angelegten, kontinuierlich gepflegten Online-Datenbank, insbesondere mit allen technologisch relevanten Informationen, Voraussetzungen ihres Einsatzes, Notwendigkeit von Unterstützung, insbesondere Assistenzen, Kosten, Zuordnung zu den Leistungsgesetzen der Rehabilitationsträger

Der zentrale zweite Schritt besteht in der Beratung der Menschen mit Behinderungen und Ausbildungsstätten bzw. Arbeitgebenden. KI-gestützte Assistenzsysteme basieren auf speziellen Technologien, die einer spezialisierten Beratung bedürfen. Neben den erörterten Maßnahmen, die Erfolg beim Einsatz und der Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen versprechen, ist ein weiteres wichtiges Ziel, Akzeptanz unter den Akteuren zu schaffen. Ausgehend von der Fach- und Sachexpertise stehen hier die Integrations- bzw. Inklusionsämter mit ihren Fachdiensten im Fokus. Es ist zu empfehlen, dass sich ein Fachdienst auf den Einsatz und die Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen in Ausbildung und Berufstätigkeit spezialisiert und die Menschen mit Behinderungen und ihre Auszubildenden bzw. Arbeitgebenden beraten. Vom Zuständigkeitsgebiet her ist in der Praxis anhand der regionalen Gegebenheiten zu prüfen, mit welchem Einzugsbereich dieser spezialisierte Fachdienst am effizientesten tätig werden kann. Gleiches gilt für die technischen Beratungsdienste, die entsprechend auf- und ausgebaut werden müssten.

Handlungsempfehlung

Beratung der Menschen mit Behinderungen und ihre Auszubildenden bzw. Arbeitgebenden zu Einsatz und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen durch spezialisierte Fachdienste, die beim Integrations- bzw. Inklusionsamt angesiedelt sind

Das Rehabilitations- und Teilhaberecht sieht im Sozialgesetzbuch IX Beratungsstrukturen vor, die jedoch in dieser Breite eine Beratung über Einsatz und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen für Menschen mit (Schwer)Behinderungen in der Praxis nicht abdecken und auch zukünftig nicht effektiv abdecken können.⁹⁴ Es ist zu empfehlen, die „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)“ in der Praxis zu erweitern und dadurch im Bereich des

⁹⁴ Vgl. Evaluation der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung, Zwischenbericht 2021 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Einsatzes und der Nutzung KI-gestützter Assistenzsysteme durch eine spezialisierte Beratung weiter zu etablieren.

Hinzuweisen ist auf die ab 1.1.2022 einzurichtenden flächendeckenden, trägerübergreifende „Ansprechstellen für Arbeitgeber“ eingerichtet (§ 185a SGB IX), die zum Teil bei den Integrationsfachdiensten angesiedelt werden und hier wichtige Funktionen bei Information und Beratung übernehmen können.

Handlungsempfehlungen

- Ergänzung der vorhandenen Beratungsstrukturen nach dem SGB IX:
- Erweiterung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) durch spezialisierte Beratungsangebote zu Einsatz und Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen, ebenso
- Gewährleistung einer spezialisierten Beratung innerhalb der Beratungspflichten der Rehabilitationsträger einschließlich der
- Schaffung spezialisierter Beratungs- und Unterstützungsangebote im Beratungsspektrum der Eingliederungshilfeträger nach § 106 SGB IX und ihrer Fachdienste, insbesondere im Einsatzbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sowie ihres Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

III. Förderung der Forschung und Entwicklung von KI-gestützten Assistenzsystemen für die Teilhabe am Arbeitsleben, Gewährleistung der Barrierefreiheit

In der Entwicklung ist zu erwarten, dass digitale Assistenzsysteme, wie sie in den Praxiszenarien des vorliegenden Projektes in Berufsbildungswerken (BBW), Berufsförderungswerken (BFW), Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und auch Unternehmen getestet und zum Einsatz kommen werden, generell den technischen Arbeitshilfen zuzurechnen sind. Sie zielen auf den Abbau oder die Milderung von Behinderungen, die sich aus der Arbeitstätigkeit ergeben. Die Entwicklung von Hilfsmitteln wird sich auf die Kompensation der menschlichen Beeinträchtigung und der durch sie bestehenden Behinderungen stärker spezialisieren. Mit einem zunehmenden Anteil wird der Fokus bei den Hilfsmitteln auf Medizinprodukten liegen, die ebenso die Fähigkeiten bei der Arbeitstätigkeit beeinflussen können bzw. werden.

Allgemein ist mit dieser Entwicklung zu erwarten, dass eine - stärkere - Diskussion über die Begrifflichkeiten Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen und deren Funktionen angestoßen wird, die sicherlich im Lichte der UN-BRK zukünftig stärker beleuchtet und auch einer Nachjustierung unterliegen werden. Hier gilt es, den Diskurs durch fachliche Expertise, wie sie illustrativ dem vorliegenden Projekt bereits zugrunde liegt und weiter ausgebaut wird, zu begleiten. Andererseits beinhalten KI-gestützte Assistenzsysteme, die zunehmend in Industrie

und Handwerk weiterentwickelt werden und ihre Verbreitung finden, besonderes Potenzial, wie beispielsweise bei Technologien aus den Bereichen *Virtual Reality (VR)* und *Augmented Reality (AR)*.⁹⁵ Das widerspiegelt sich sehr gut im vorliegenden Projekt, denn das Praxisszenario 2 hat ebenfalls eine Visualisierungstechnologie zum Gegenstand. Derartige KI-gestützte Assistenzsysteme, die auf Menschen mit Behinderungen individuell angepasst werden können, haben nicht nur die Vorteile der Bekanntheit und Vertrautheit, sondern bieten bei den Kosten ebenso Vorteile. Die hohen Kosten können aktuell ein Grund sein, der bei vorhandenen analogen Technologien bei vollwertiger Funktionsäquivalenz eine Verbreitung der KI-gestützten Assistenzsysteme hemmt. Sowohl die technologische Dynamik als auch die rechtliche Dynamik müssen gefördert werden.

1. Ministerielle und politische Ebene in Bund und Ländern

Die dargestellte aussichtsreiche Dynamik des Einsatzes und der Nutzung von KI-gestützten Assistenzsystemen durch Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben ist durch Modellvorhaben durch Bund und Länder zu fördern, die erfolgreich Systeme mit einer individuellen Erforderlichkeit nach § 50 SGB IX identifizieren und sich späterhin in den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzes überführen lassen. Die Ergebnisse solcher Modellvorhaben müssen dokumentiert und unter dem Teilhabeaspekt analysiert und in den Beratungsgremien im SGB IX diskutiert werden. Insoweit gilt es den Prozess, wie bei dem üblichen Prozess der Technikförderung, stärker und kontinuierlich zu etablieren.

Ein rechtliches Problem kristallisiert sich derzeit heraus. Für die Hersteller KI-gestützter Assistenzsysteme besteht aktuell keine rechtliche Verpflichtung bzw. Anforderung der Barrierefreiheit an den Einsatz und die Nutzung des Assistenzsystems, wenn sie ihre Systeme in den Verkehr bringen. Es ist absehbar, dass dies bei weiterer Verbreitung und Erhöhung der Komplexität von Assistenzsystemen zu einer neuen Barriere des Einsatzes und der Nutzung KI-gestützter Assistenzsysteme führen wird.

In diesem Zusammenhang sind die Verpflichtungen Deutschlands aus Art. 4 Abs. 1 lit. g und lit. h UN-BRK zu unterstreichen. Deutschland ist nach Art. 4 Abs. 1 lit. g UN-BRK verpflichtet, Forschung und Entwicklung für Gegenstände und Dienstleistungen in universellem Design zu betreiben oder zu fördern sowie deren Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und sich bei der Entwicklung von Normen und Richtlinien für universelles Design einzusetzen. Vor allem unter dem Aspekt des Kostenaufwandes ist ergänzend auf Art. 9 Abs. 2 lit h UN-BRK aufmerksam zu machen, dass diese Förder- und Entwicklungspflicht in einem frühen Stadium ansetzen soll, um die Zugänglichkeit mit möglichst geringem Kostenaufwand zu erreichen. Es bedarf einer darauf bezogenen Forschungs- und Entwicklungsstrategie, die in vorhandene Strategien einzubetten ist.

⁹⁵ Ebenda.

Handlungsempfehlungen

- Etablierung eines kontinuierlichen Prozesses der Förderung und Entwicklung von KI-gestützten Assistenzsystemen auf Bund- und Länderebene, insbesondere durch – geförderte - Modellvorhaben zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Formulierung einer gezielten Forschungs- und Entwicklungsstrategie für den Einsatz und die Nutzung digitaler Assistenzsysteme im Arbeitsschutzrecht sowie Rehabilitations- und Teilhaberecht, die in vorhandene Strategien einzubetten ist
- Gesetzliche Sicherung der Barrierefreiheit von KI-gestützten Assistenzsystemen allgemeinen Arbeitsmarkt

2. Betriebliche Ebene

Die Menschen mit Schwerbehinderung müssen intensiv in den Prozess der Gestaltung des Ausbildungs- und Arbeitsplatzes eingebunden werden. Auf betrieblicher Ebene stellt die Zusammenarbeit der betrieblichen Akteure und Interessenvertretungen, wie vor allem mit der

- Schwerbehindertenvertretung (SBV), ebenso im Arbeitsschutzausschuss, dem
- Werkstattrat und der Rehabilitand*innen-Vertretung, sowie dem
- Betriebsrat (siehe zum neuen Beteiligungsrecht zur Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb, § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG),
- mit dem Integrations- bzw. Inklusionsamt mit - spezialisiertem – Fachdienst und
- dem Arbeitgebenden

einen Erfolgsfaktor zum Einsatz und zur Nutzung KI-gestützter Assistenzsysteme für Menschen mit Schwerbehinderung dar.

Bei der Identifizierung von passgenauen KI-gestützten Assistenzsystemen für Menschen mit Schwerbehinderung ist mit der Perspektive der Sicherung des Überganges von Ausbildung in den Beruf bzw. von der Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt, wie sie Gegenstand des vorliegenden Projektes ist, darauf zu achten, dass der Einsatz und die Nutzung des konkreten Assistenzsystems bruchlos erfolgen kann. Das bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen ihr KI-gestütztes Assistenzsystem aus Ausbildung/Werkstatt in ihre Berufstätigkeit „mitnehmen“ können in dem Sinne, dass es am jeweiligen Arbeitsplatz ebenfalls zum Einsatz kommen kann und ggf. entsprechend bereit zu stellen ist. Das jeweilige Assistenzsystem ist vertraut, es bedarf keiner generellen Einweisung und Begleitung, mindert mithin die Fehleranfälligkeit und insgesamt die Kosten, etc.

Handlungsempfehlungen

- Sicherung der Zusammenarbeit der betrieblichen Akteur*innen, wie der Schwerbehindertenvertretung sowie Rehabilitandenvertretung/Werkstattrat mit dem Integrations- bzw. Inklusionsamt mit - spezialisiertem – Fachdienst und den Arbeitgebenden unter intensiver Beteiligung des Menschen mit Schwerbehinderungen
- Sicherung der Kontinuität des dem Menschen mit Behinderungen vertrauten KI-gestützten Assistenzsystems bei Übergängen von Ausbildung in den Beruf oder aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt

Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 502, Einsatz von digitalen Assistenzsystemen im Betrieb, 2018.
- Busch, Dörte/Kohte, Wolfhard, Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Assistenzsysteme in: sicher ist sicher (sis), Ausgabe 10/2020, S. 433
- Dau, Dirk H./Düwell, Franz Josef/Joussen, Jakob (Hrsg.), Lehr- und Praxiskommentar (LPK)-SGB IX, 5. Auflage 2019
- Düwell, Franz Josef (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz Handkommentar. 6. Aufl. 2022, zitiert:HK-BetrVG
- Braukmann, Jan/Frankenbach, Patrick/Harand, Julia/Heimer, Andreas/Jordan, Micah/Ludwig, Lätizia/Maetzel, Jakob/Meyer, Maurice/Schütz, Holger/Wansing, Gudrun (Hrsg.): Evaluation der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung, Zwischenbericht 2021 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
- Feldes, Werner/Kohte, Wolfhard/Stevens-Bartol, Eckart (Hrsg.): SGB IX – Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, 4. Auflage 2018
- Franzen, Martin/Gallner, Inken/Oetker, Hartmut (Hrsg.): Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 4. Auflage 2022
- Fraunhofer IAO, Digitale Assistenzsysteme in der Produktion, Presseinformation vom 19. September 2019
- Gebhardt, Hansjürgen/Heisel, Benjamin/Mühlenmeyer, Christoph/Lang, Karl Heinz, Inkludierte Gefährdungsbeurteilung, 2017, online abrufbar unter https://publi.lvr.de/publi/PDF/813-17_3979-Inkludierte-Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung_barrierefrei.pdf (3.3.2022).
- Großmann, Ruprecht/Schimanski, Werner/Spiolek, Ursula, Gemeinschaftskommentar zum Sozialgesetzbuch IX (GK-SGB IX), Loseblatt, Stand 04.10.2021
- Hauck, Karl/Noftz, Wolfgang (Hrsg.): Sozialgesetzbuch (SGB) IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Loseblattwerk mit 45. Aktualisierung, 2020
- Kalina, Doreen, Betriebliche Realisierung beruflicher Ausbildung behinderter Menschen, 2019
- Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut, Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, Individualarbeitsrecht II, 5. Auflage 2021
- Klindt, Thomas (Hrsg.): ProdSG, 3. Auflage. 2021
- Knickrehm, Sabine / Kreikebohm, Ralf / Waltermann, Raimund (Hrsg.): Kommentar zum Sozialrecht, 7. Auflage 2021
- Kohte, Wolfhard in: JurisPR-ArbR 30/2019, Anm. 6
- Kollmer, Norbert/Klindt, Thomas/Schucht, Carsten (Hrsg.): ArbSchG, 4. Auflage 2021

- Mattiuzzo, Corrado/Vock, Silvia/Mössner, Thomas/Voß, Stefan, Sichere Maschinen mit – oder trotz – künstlicher Intelligenz, ARP 6/2021, S. 188
- Rabe-Rosendahl, Cathleen: Arbeitsschutz und Teilhaberecht – eine unverzichtbare Kombination – Anmerkung zu LAG Frankfurt vom 21.01.2020 – 15 Sa 449/19; Beitrag B8-2020 unter www.reha-recht.de; 18.11.2021
- Rabe-Rosendahl, Cathleen, Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen im Arbeitsrecht, 2017
- Rausch-Berhie, Friederike/Busch, Dörte, Digitalisierung und digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Schwerpunktheft Sozialer Fortschritt „Digitalisierung in zentralen Feldern der Sozialpolitik: Entwicklungstendenzen, Chancen und Risiken“, Heft 3-4/2022.
- Schick, Ralf, Mechanische Assistenzsysteme - Einsatz von Exoskeletten an gewerblichen Arbeitsplätzen, DGUV-Forum 1-2/2018, S. 8
- Schlegel, Rainer/Voelzke/Luthe, Ernst-Wilhelm, Thomas, juris Praxiskommentar SGB IX, Stand 26.06.2019, zitiert: Juris-PK-SGB IX
- Seifert, Achim, Was ist ein Betrieb im Sinne der Massentlassungsrichtlinie?, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA), 4/2015, S. 500
- Streinz, Rudolf (Hrsg.): EUV/AEUV, 3. Auflage 2018
- Welti, Felix /Nachtschatt, Eva, Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK in: Wansing, Gudrun/Welti, Felix/Schäfers, Markus (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen, 1. Auflage 2018, S. 55ff.
- Welti, Felix, Rechtliche Voraussetzungen von Barrierefreiheit, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ), 12.2012, S. 725
- Landmann, Robert/Rohmer, Gustav (Hrsg.): GewO (Loseblatt),86. Ergänzungslieferung 2021ArbSchG

Ein Verbundprojekt von



Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Mehr Informationen
zu KI.ASSIST finden Sie hier:



oder unter www.ki-assist.de

Projektlaufzeit: April 2019 bis März 2022